

·方 略·

激情背后的“理性”:高校青年教师缘何参与大学国际化

徐昭恒¹, 王 琪², 朱军文³

(1.上海大学 国际教育研究中心, 上海 200444; 2.上海交通大学 高等教育研究院, 上海 200240;
3.华东师范大学 教育学部, 上海 200062)

摘要:青年教师是我国高校师资队伍的主力军,也是确保高校国际化战略有效落实的核心力量。研究以上海地区一所高水平研究型大学中的青年教师为调查对象,通过质性访谈的方法,重点分析了青年教师在职期间参与大学国际化实践的动机,并在此基础上对推动其参与行为的影响因素及其作用机制进行了深入探讨。研究结果显示,青年教师参与国际化的主要动机在于加强科研产出、获取学术资源、建立一种广义的学术声誉,其核心诉求是积累推动学术工作发展的各类学术资本。多种主要源自高校和教师个体的因素在其中发挥了不同程度的重要作用。研究通过进一步对这些“理性”参与动机背后信息的分析,探索了青年教师面对不同国际化活动所采取的“主动参与”“被动参与”和“综合参与”3种策略。

关键词:教师参与国际化;参与动机;推动因素;策略选择;青年教师;研究型大学

"Rationality" behind Passion: Why Do Junior Faculty Members Participate in Internationalization at a Research University in P.R. China?

XU Zhaoheng¹, WANG Qi², ZHU Junwen³

(1.Center for International Education Research, Shanghai University, Shanghai 200444, China;
2.Graduate School of Education, Shanghai Jiaotong University, Shanghai 200240, China;
3.Faculty of Education, East China Normal University, Shanghai 200062, China)

Abstract: Junior faculty members are crucial in promoting the effective implementation of a university's internationalization strategies. By focusing on junior faculty at a high-level research university in Shanghai, this paper aims at exploring why this cohort engages in internationalizing their academic work, and based on which, the driving factors behind these motivations and their mechanisms of promoting junior faculty members' international activities. Results from interviews reveal strong motivations of these junior faculty members to involve in internationalization by promoting scientific research, acquiring academic resources, as well as establishing academic reputations in a broad sense, in order to accumulate the so-called academic capital of various kinds for their academic career development. A variety of factors, mainly at university and individual levels, play an important role in their practices to various degrees. The paper further probes three distinctive strategies adopted by this cohort in different international activities, namely active, passive and comprehensive participation, and puts forward objective analysis and reflection mainly on these behaviors.

Key words: Faculty Participation/Engagement/Involvement in Internationalization; Motivations; Driving Factors; Strategies; Junior Faculty Members; Research Universities

一、研究背景

(一)教师参与大学国际化的概念与理论视角

英文中有关“教师参与国际化”(或“国际化参与”)的表达主要有3种:Faculty Participation^[1]、Engagement^[2-4]、Involvement in Internationalization^[2,5],都含有教师在其学术工作范畴参与国际化活动或表现国际化行为的意思。按照桑德森(Sanderson)的观点,教师的国际化参与实质是大学国际化在微观的、个体层面的具体呈现^[6]。结合奈特(Knight)等人对于大学国际化组织变革过程的描述^[7-9](图1),研究对于青年教师参与大学国际化的基本定义是,这一群体在大学国际化的操作运行阶段,将国际化或跨文化维度不断融入其学术工作主要职能的过程。教师的国际化行为与其自身所拥有的某些特质和客观需求紧密相关,同时也与这一群体所依赖的外部环境存在某种制约与互动:一方面,大学相关国际化策略及其所依托的背景影响教师的参与行为;另一方面,教师的回应和反馈又为学校相关政策制度的修订和调整提供现实依据。

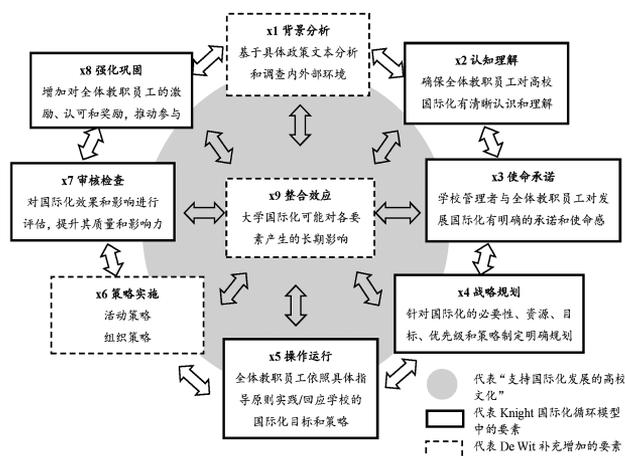


图1 大学国际化循环模型

(二)有关教师参与大学国际化的动机的研究

教师参与国际化的动机(motivations),回答的是行为主体“为什么国际化”的问题,其本质是一种激发、引导和维持个体行为的内部过程,它影响着教师参与过程的自觉性、积极性和主动性^[10]。成功的大学国际化离不开教师群体的积极参与,但教师在日常学术工作中实际涉足国际化的行为选择却不一定与大学国际化的战略步调保持一致,其中一个重要原因在于:以机构管理者为代表的大学,其发展国际化的具体战略目标及其理据,与教师个体的国际化参与动机

并不完全相同^[11-12]。已有研究将高校发展国际化的理据归纳为政治(political)、经济(economic)、学术(academic)以及社会/文化(social/cultural)4种类型^[13],并在此基础上提出了符合21世纪大学国际化目标的许多新的动力,包括树立国际化的品牌和形象、质量提升、创收^[14]、实现校园内师生构成的多样性,以及应对公众对知识创新和人才培养方面日益增长的需求等^[15]。尽管不同高校在实践中的战略侧重点存在差异,但其本质都是增加作为一个整体利益集团的学校机构在全球范围的影响力和竞争力。相对而言,教师的国际化参与动机虽然也可以归因于上述4个方面,但其更多建立在“有助于个体探索和适应新的世界观”的自我反思和变革意识^[6]的基础之上,包括:寻找自我身份认同、对未知事物的好奇心与求知欲、帮助学生增长见闻、国际化的觉悟与责任感^[16]、获得专业发展以及得到内在满足感等内在动机^[1];也涉及获得外部奖励和物质支持^[17]、配合院系领导工作以及获得职级晋升方面的优势等外在动机^[16]。

从某种程度上说,高校实现国际化发展的关键在于维护并保障教师个体利益和需求以推动其广泛参与,而青年教师是其中不容忽视的重要群体。相对于年长资深的学者,青年教师因其更加多元化和开放性的成长环境、教育经历,积聚了参与国际化以及推动大学国际化发展的天然优势和巨大潜能。对于任何一所致力于国际化建设的大学而言,只有当更大比例且更具热情的青年教师积极投身国际化实践,学校的战略目标才有可能得到实质性的推进。因此,从高校管理者的角度来看,深入了解有效激励青年教师参与国际化的核心动力来源,即明晰这些教师为何以及如何使其学术工作趋向国际化发展,具有十分重要的现实意义。

二、研究设计

为深入研究高校青年教师在日常学术工作中选择参与特定国际化活动的主要动机,研究对东部沿海地区一所教育部直属高水平研究型大学中的25名青年教师进行了一对一的深度访谈。选择以一所部属高水平研究型大学为案例的主要原因在于,国际化及其定义在其依托背景和涉及内容方面均呈现特殊性^[18],不同高校的国际化战略目标及其具体举措不可避免地会对本校教师的国际化活动产生特定影响,需有意识地甄别。另外,此类高校的整体国际化发展水平较高,以其中的青年教师作为调查对象,

对于了解当前中国高水平研究型大学的师资队伍以及青年教师群体的国际化发展情况具有一定的参考价值 and 代表性。

由于当前学界对于“青年教师”的界定尚存争议^[19],研究参考国家社会科学基金、国家自然科学基金,以及教育部全国教育科学规划项目中有关青年基金项目申请人年龄的限定,将研究对象的年龄限定在40周岁以下。访谈对象主要通过邮件邀约确定,实际年龄在32~40周岁,全部具有博士学位,受访对象基本信息见表1。研究者在被访者允许的前提下对访谈全程进行了录音,并在访谈中随时记录访谈要点。访谈录音首先通过在线语音文本转译平台进行初步转译,并在此基础上采用逐句听译的方法,对文本初稿进行二次校对。在质性数据分析部分,研究采用MAXQDA12.0 Plus 质性文本分析软件,通过自下而上逐级确立开放编码、主轴编码以及建立编码框架的方式,对访谈资料进行系统梳理与分析。

表1 受访对象的基本信息

编号	学科	岗位	职称	性别	最高学位授予国别
F01	文学	教学岗	讲师	男	中国
F02	文学	教学&科研岗	副教授	男	美国
F03	文学	教学&科研岗	讲师	女	德国
F04	法学	教学&科研岗	讲师	女	日本
F05	教育学	教学&科研岗	讲师	女	德国
F06	经济学	教学&科研岗	副教授	男	美国
F07	农学	教学&科研岗	副教授	男	中国
F08	理学	教学&科研岗	特别研究员	男	美国
F09	理学	教学&科研岗	副教授	男	中国
F10	理学	科研岗	副教授	男	中国
F11	理学	科研岗	讲师	男	中国
F12	理学	科研岗	讲师	男	加拿大
F13	工学	教学&科研岗	副教授	男	中国
F14	工学	教学&科研岗	副教授	男	中国
F15	工学	教学&科研岗	副教授	男	中国
F16	工学	教学&科研岗	副教授	男	日本
F17	工学	教学&科研岗	副教授	女	中国
F18	工学	教学&科研岗	讲师	男	法国
F19	工学	教学&科研岗	讲师	男	美国
F20	工学	教学&科研岗	讲师	女	中国
F21	工学	教学&科研岗	讲师	女	中国
F22	工学	教学&科研岗	讲师	女	英国
F23	工学	教学&科研岗	助理教授	女	美国
F24	工学	科研岗	副教授	男	中国
F25	工学	科研岗	讲师	女	中国

三、青年教师参与大学国际化的动机分析

青年教师参与大学国际化的动机可归纳为“科研产出”“资源获取”和“声誉建立”3个方面的10种具体原因,具体见表2。

(一)科研产出:推动科研进展与成果产出

青年教师基于科研产出的国际化参与动机主要体现在推动科研工作进展及促进科研成果产出两个方面。前者关注学术工作的过程推进,其运作机理在于青年教师因感知国际化对其科研工作潜在或直接的积极作用而将其纳入日常学术议程。后者更强调基于学术工作付出的成果转化,特别是促进以SCI等国际学术期刊论文为代表的科研成果的产出,以及提高这些科研产出的质量和影响力。

(二)资源获取:吸纳学术发展所需的资源

教师的国际化参与离不开各种外部资源的支持^[20-21]。广义的学术资源不仅包括显性的物质资助(如经费和学生资源),也包含各种形式的隐性资源(如专业学习机会、学术网络、学科信息、人文环境等)。案例中青年教师以获取各种学术发展所需资源为目的的参与动机主要体现在4个方面:一是获得经费资助/奖励;二是获得经费以外的其他资源,包括学生助力、海外经历、更加单纯且高效的学术氛围;三是获得基于信息的智力资源(或广义的学习交流机会),以便了解本学科内国际前沿的研究方向和动态、提升个人在学术工作方面的视野、启发/拓展见识与思维、拓展/维护学术人脉资源,以及巩固学科发展平台——其本质是建立有助于教师学术工作开展的、有影响力的信息交流与沟通途径;四是获得某种得以在院系立足的隐性资本,如通过承担特定的国际化任务而成为能够胜任相关岗位职责、在院系内具有一定影响力甚至不可替代的存在,这一深层次的参与动机往往隐含于青年教师完成工作承诺的实践中,包括履行学术工作职责、配合学校/院系战略、服务院系发展规划等,如服从院系部门的某些非常规性工作分工或任务安排。

(三)声誉建立:获得来自外界的专业认可

广义的学术声誉泛指一切来自外界的、对于教师学术能力及其成就的认可和肯定。案例中青年教师参与国际化的原因也包含获得这种基于学术声誉的混合学术资本的主观诉求,主要体现在4个方面:使科研工作及其成果更具社会价值和影响力;使科研成果接受国际同行的专业评价;获得来自高校的、源自某些政策或制度的、对于教师学术能力和表现

的专业认可;使学生得到良好的教育和指导,其本质反映的是青年教师对于获得学生信任和肯定的一种心理诉求。

整体而言,与已知研究发现相比,案例大学的青年教师与其国外同行一样,都强调了为学生提供优质教育、提升高等教育/教学质量、获得自我发展等具体理由,也对获得外部经费资助、通过国际化参与为职级晋升和考核争取竞争资本、服务院系发展需要等参与动机给予了特别的肯定。不同之处主要体现在,案例中的青年教师在其动机陈述中更加强调“使科研成果获得国际同行认可”和“获得基于信息的智力资源”的重要性,凸显了多数参与者对于学习和借鉴国外先进学术知识、范式和技能的迫切需求。但鲜有被访者如其国际同行一样,强调融入全球社区、结合多方力量来解决一些全球性问题等参与动机,他们当前的焦点依然集中于个人在本校范围内与学术工作密切相关的部分。青年教师强调了“获取学生资源”的国际化参与动机,此类原因并未在已知的国外相关研究中出现,反映了不同文化背景和学术生态下大学教师与学

生之间关系的某种微妙差异。此外,青年教师还强调了“获得立足院系的隐性资本”的参与动机,其中一个原因在于,当前国内学术圈或多或少仍存在某种论资排辈的现象,新教师入职后通常需要从从事相关服务性工作以适应新团队、新环境,国外相关研究中似乎还未明确呈现此类问题。

四、推动青年教师参与大学国际化的因素及其作用机制探讨

(一)推动青年教师参与大学国际化因素分析

基于对上述参与动机的系统梳理,研究归纳了对于青年教师参与大学国际化具有客观推动作用的主要内、外部影响因素。

1.外部因素

首先,推动青年教师参与国际化的外部影响因素主要源自高校的客观推动,以及来自高校外部但与之紧密相关的国内外机构的有力支持。前者主要体现在“权力”“政策”和“资源”3个方面,分别通过“任务分配”“政策规约”和“平台支持”得以体现。后者既有来

表2 青年教师参与国际化的动机

维度	参与动机	具体说明/体现	代表性案例
科研产出	推进科研工作进展	为当前科研工作提供助力	<ul style="list-style-type: none"> 参与学院的这个国际合作项目,就是和学院的特点结合起来,相当于个人和学院的研究都有发展了(F05) 参与国际合作研究方向有关,主要是为了目前的研究发展(F18)
	推动科研成果产出	促进高水平科研成果产出	<ul style="list-style-type: none"> 与国际学者合作可能会更加保证论文质量(F15) 因为我们不可能整天待在海外去跟别人做沟通,有一个国际合作者的话,他能够比较方便地去别的学校做演讲,或者跟期刊编委谈,对于“推销”论文(marketing paper),帮助是蛮大的(F17)
资源获取	获得经费资助/奖励	获得经费资助 获得经费奖励	<ul style="list-style-type: none"> 其实你说我为什么要出国呢,我自己感觉没有必要,但是一个主要原因是因为拿到了这个奖,钱真的是很多(F01) 我们如果发SSCI,学院还会给我们支持,比学校的奖励标准还要高一点,所以我们现在是狂发文章,文章就是硬道理(F19)
	获得经费以外资源	获得学生资源 增加海外经历 追求简单氛围	<ul style="list-style-type: none"> 学校规定讲师一年只能招一个学生,那我的那些重点研发计划很难推进,指导留学生不算名额,可以多招一个学生,有学生总比没有强(F06) 本土毕业的教师要晋升太难了,如果今年不给我评职称,我年底就走了,直接辞掉不干了。因为我在国外,我要争取在国外的这个经历更长,拿到的成果更多,然后从国外直接申请(教职)(F04) 其实我自己比较喜欢这种氛围,怎么说呢,就是不用考虑太多人际关系,跟国外同行合作的时候,有时候反而更简单一点(F20)
	获得基于信息的智力资源	了解学科前沿 提升视野/见识 启发学术思维 维护学术人脉 巩固学科平台	<ul style="list-style-type: none"> 跟外面合作一些项目,主要就是做问题[发现前沿问题]。做了问题,那后面就有可能变成中国的一些大的项目了(F06) 对于个人来说,到了那么一个阶段,就是觉得应该出去看一看,还是有必要的(F10) 即便你现在的工作是这样[工作职能较少涉足国际化],你在学术上也还是需要继续发展,所以还是需要跟国外同行接触,就是说你肯定要进入这个学术圈(F13) 这是我们真的要为我们这个学科做的事,否则这个学科生长不起来,我们需要请一些外面的专家来,去获得国外或者国际水准的同行认可(F23)
	获得立足院系的隐性资本	履行学术职能 配合学校战略 服务院系规划	<ul style="list-style-type: none"> 我们学院的所有专业课程都是用英文授课,所以国际化教学是一项必须做的工作(must),大家会认为这是你应该做的(F16) 因为我的那个课题组的负责人,他本身是我们学院专门负责国际交流任务的领导,他下面还有一个国际交流办。我们是同一个课题组的,所以这个交流办很大一部分的工作都要我们来承担(F02)
声誉建立	成果获得社会认可	使科研成果服务社会发展需求	<ul style="list-style-type: none"> 参与国际化是我们老师自己要驱动的,就是想着为社会做事。就是你要有成果,最终才能作贡献……再然后[获得社会声誉]就可能会有钱,就会有这些东西,你才可能后面评什么杰出青年、长江(学者)、院士,或者去开公司(F06)
	成果接受学界评价	避免国外行评价而无法获得客观认定	<ul style="list-style-type: none"> 目前国内的体制,有的时候可能还缺乏国际上的那种鉴赏力,经常找一些外行来进行评议……这些外行在我这个学科,他们的权威性是远远不及国际同行的,他也看不懂我的东西。只有国际同行、而且是权威的,才有参考价值,所以还是要国际发表(F03)
	符合学校制度规定	完成考评要求 获得晋升资格	<ul style="list-style-type: none"> 我们老老师在国核内核心期刊发文,他的工作量基本上是不计的,大家都是往SCI那里发表(F21) 出去交流的话,原则上跟晋升要求是有关系的。特别是本土老师,就是没有出过国的老师,像我评副高是要出去一次的,这是一个硬性规定(F14)
	获得学生信任/认可	为学生提供优质服务	<ul style="list-style-type: none"> 指导留学生对我来说相当于公益性的,因为学院或者学校都不算工作量。比如说前阵子我们的日本合作院校的一个老师,带了学生过来,然后他就把学生领过来找我,问我愿不愿意带,这个我完全可以拒绝……但关键是他的学生要选我,学生说了解到我,有这个印象,要想选我,然后我也就不拒绝了(F10)

自国家(包括区域)层面的支持,也涉及来自国际层面的助力。虽然后者通常相对较少被关注,但其影响力同样不容小觑。

(1)高校工作和任务分配

学校通过明确的岗位职责分配以及潜在不成文规定的任务安排,对于推动青年教师参与特定国际化活动起到了显而易见的作用,其本质是机构权力通过有形或无形的载体作用于教师个体的过程。多名青年教师在其动机陈述中谈及这一因素。而为履行学术工作职能、配合学校战略需求、服务院系发展规划而投身相关国际化工作的实践,也在客观上促成这些青年教师获得在本专业院系立足的某些隐性资本,如在某项国际化工作中独当一面的影响力和权威性。

(2)高校晋升和考核政策

政策和制度规定是高校推动青年教师参与某些国际化活动的重要推手,主要体现在以下两个方面。

一是学校将拥有中长期海外交流经历作为教师职级评聘的一项明文规定。例如,自2008年起,案例大学首次将教师出国交流进修指标列入《教师及专业技术职务聘任管理办法》的岗位要求和岗位申请条件。从2010年起,除学校认定的少数学科,申请教学&科研型、科研为主型副教授及以上职称者须具有累积1年(教授)或6个月(副教授)以上相关学科领域的海外学习工作经历。多名教师提到这一因素对其海外访学的客观推动作用。不过,该项政策规定很大程度上仅针对本土毕业的教师且效力辐射范围明确。从访谈反馈情况来看,拥有海外博士学位或博士后经历青年教师似乎并未过多受此政策影响。

另一项政策涉及教师聘期考核中有关论文发表的要求。根据案例大学的相关规定,几乎所有自然科学大类的教师都必须在SCI或EI收录的期刊发表一定数量的学术论文。少数人文社科领域的教师虽然未被按照以上要求发表论文,但在SSCI或AH&CI收录期刊发文也是其职级评聘中的一项重要参考。客观上,该政策的直接目标或出发点主要在于推动教师科研产出而非国际化参与本身,但随着全球化时代的到来,高水平科研产出在很大程度上已经与教师的国际化参与紧密相连、无法切割。当然,该政策在发挥推动作用的同时也伴随诸多争议与质询,尤其对于来自交叉学科以及小众学科的部分青年教师而言,这些论文发表要求既是促使他们产出国际水准的科研成果的客观推力,也对其学术生涯发展造成了一定的压力——鉴于学科性质和研究方向等

客观局限,并非所有学科领域的教师都能达到以上论文发表要求。

(3)高校搭建的学术平台

来自机构层面的推动因素还包括学校、院系部门以及专业团队提供的广义上的学术平台,如校际/院系的战略合作项目,以及基于院系部门或者团队声誉基础上的一些潜在的国际化合作机会。

一方面,机构之间长期或相对稳固的战略合作关系,能够为青年教师参与国际化提供便捷、合乎实际需求的帮助。例如,部分青年教师主要基于推动个人科研工作进展的目的参与院系层面的国际化合作项目。这一经历不仅使其从国外带回来的科研工作得以继续推进和发展,同时也“和学院的特点结合起来,相当于是个人和学院的研究都有发展了”(F12)。

另一方面,科研团队或专业院系在特定研究领域的知名度和影响力,在很大程度上对青年教师参与国际化起到了关键性的托举作用。例如,个别青年教师虽是始于工作安排而参与团队主导的校际国际性科研合作项目,但对他们而言,这也是一个为科研成果产出进行累积和准备的重要契机,他们当前的学术工作“主要就是通过参与项目先带动起来”(F21)。

(4)高校以外机构的支持

来自国家层面的推动因素主要体现在国家留学基金委(CSC)提供的教师中长期跨境交流资助。绝大多数青年教师的海外访学都是通过申请该机构的经费资助得以成行。另外,一些国家和地区的相关部门,如科技部(F14)、国家原子能机构(F16)、外国专家局(F19)等,也为青年教师参与国际性科研合作提供了重要的契机、资源和机会。

来自国际层面的推动因素主要涉及国际性科研合作机会,以及鼓励教师参与国际化的经费资助或奖励等。一些国际性科研机构及知名高校在此方面发挥了较为积极的作用。例如,一名青年教师强调来自境外高校的高额奖金是推动其赴海外交流的主要“诱因”(F10)。而从另一名青年教师的陈述中可见,其在团队的境外合作对象不仅促成了该教师隶属团队参与国际性科研合作,而且为联合全球各国力量,推动国际前沿研究做出了重要的贡献(F16)。

2.内部因素

其次,来自教师个体的内部推动因素,即具有相同或近似国际化参与动机和行为的青年教师共同或普遍拥有的特质,主要体现在广义的“意识”“能力”和“资源”3个方面。

(1)积极的国际化态度、信念和兴趣

案例中几乎所有被访青年教师都从理性层面肯定了教师参与国际化的重要性和必要性。其中,多数青年教师将国际化参与视为锦上添花的“加分项”,而另一些则将参与特定国际化活动视为个人克服或突破当前学术工作瓶颈的关键所在。例如,一名青年教师强调在国际性期刊发表科研成果是其在学科领域寻求长足发展的必要“素质”(F02)。由于当前国内在相关领域的研究还处于起步阶段,在国际知名学术刊物上发表论文成为该教师避免个人学术成果及其价值被外行误判或低估的一个必然选择。

此外,对于国际化活动的兴趣与热情,也是推动青年教师积极参与的关键要素。部分青年教师在解释其涉足留学生指导工作的原因时强调个人“喜欢跟人打交道”(F18),以及“愿意去教学,并在教学中融入许多新奇的小点子,运用新的教学方式”的热情(F01)。

(2)适应国际化活动的丰富知识/技能

几乎所有被访者都或多或少地涉足与国际化相关的活动,也都普遍具备相应的能力。广义上的“能力”要素包括外语能力、国际化的知识和信息,专业领域的知识和技能,以及基于前述内容逐渐积累的学术影响力等。例如,部分青年教师主要为获得学生资源而涉足留学生指导工作(F16、F19)。由于学校“现在都要求老师从外国拿博士学位,或者有海外工作经历”(F19),他们大都能够自如应对与留学生的交流沟通,并有效开展相关指导工作,这成为其能够充分利用留学生资源的一个重要前提。另外,如一些青年教师指出,教师自身掌握的“专有技能”是确保个人在学术圈立足的“看家本领”(F10),由此产生的在其专业领域内的影响力,是吸引外方合作者前来联系并开展高质量国际合作交流的重要资本(F06)。

(3)有益于国际交流的多元学术网络

几乎所有被访者都不同程度地拥有与海外同行的交流合作联系,主要包括:师承/校友关系,合作者主要是海外求学以及(博后)工作期间的导师和同事;工作期间赴海外交流时结识的合作者和指导者;通过国际性会议或活动结识的同行;通过研读、引用论文,追踪研究方向逐步建立联系的同行;借由院系部门牵头的合作项目建立联系的合作者和潜在合作对象。这些多元化的学术网络,对于青年教师把握学科领域内的国际前沿资讯(F05)、获得国际合作基金资助(F14)、得到主持国际合作项目的机会(F16)等,都发挥了多方面的积极推动作用。

(二)客观推动因素在青年教师参与大学国际化过程中的作用机制

从不同实践主体的具体参与情况来看,上述内、外部推动因素并非完全平行或非此即彼,青年教师的参与决策往往是基于多个内、外部因素综合考量的结果。这就涉及另一个问题,即在每个青年教师的具体实践中,内部和外部推动因素究竟是如何相互作用并最终影响教师最后的决策?为解答这一问题,研究者选择以独立个体作为基本研究单位进行深入考察。具体分析主要从两方面着手:一是逐一梳理和归纳青年教师基于自身参与各类国际化活动的权重和投入程度,对其主要国际化参与情况作出的自我判断(即具体行为更多受到内部因素推动还是外部因素推动)。二是在此基础上,通过对访谈数据、被访者的问卷调查、简历信息的深入挖掘,对被访教师的自评情况进行检验与解读。

研究发现,青年教师参与国际化的主要动力来自3个方面:教师个体(内部)、以案例大学为载体的高校层面(外部)、高校与教师共同形成的合力。分别对应其在国际化实践中的3种策略选择:即主动参与、被动参与、综合参与(详见表3)。

表3 推动青年教师参与国际化的主要影响因素

编号	教学	科研	跨境	岗位	学科	职称	主要动力来源
F02		I、I、I		双肩	文学	副教授	内部
F04		I		双肩	法学	讲师	内部
F05	I	I		双肩	教育学	讲师	内部
F06		I		双肩	经济学	副教授	内部
F07		I、I		双肩	农学	副教授	内部
F08		I		双肩	理学	特别研究员	内部
F09			I、E	双肩	理学	副教授	内部
F10		I	I	科研	理学	副教授	内部
F11		I	I、I	科研	理学	讲师	内部
F13		I		双肩	工学	副教授	内部
F14	I	I、E	I、E	双肩	工学	副教授	内部
F16	E	I		双肩	工学	副教授	内部
F18	I	I、E		双肩	工学	讲师	内部
F19	E	I、I、I		双肩	工学	讲师	内部
F22		I		双肩	工学	讲师	内部
F24			I	科研	工学	副教授	内部
F03	E	E		双肩	文学	讲师	外部
F20	E、E、I			双肩	工学	讲师	外部
F21	E	E		双肩	工学	讲师	外部
F23	E、E			双肩	工学	助理教授	外部
F25	E	E		科研	工学	讲师	外部
F01	E、E、I	I、I、E		教学	文学	副教授	综合
F12		I、E		科研	理学	讲师	综合
F15			I、E	双肩	工学	副教授	综合
F17		E、E		双肩	工学	副教授	综合

首先,多数青年教师认为个人的国际化参与更多受到内部因素推动,即是否参与以及如何参与国际化

“都是自己的事,和学校没什么关系”。这部分教师被界定为“主动参与型”教师。他们的国际化实践主要体现在本土校园内的科研活动方面,其科研探索具有相对独立性——多数人文社科和理科类教师主要以独立开展课题研究和撰写学术成果为主,相关工科类青年教师虽以松散形式隶属于不同科研团队,但都已独立指导或管理具体科研工作。除个别于2014年之后以特殊人才方式引进之外,多数青年教师已处于第二、第三个学术聘期(入职4年以上),具备一定的学术竞争力(如已获得副教授职称)。“主动参与型”教师涉足国际化活动的主要动力或者源自个人高度的自我激励性格和追求,或因外部支持不足以支撑其明确的个体发展需求。

其次,较少比例的青年教師认为个人的国际化参与主要受到外部因素驱动,包括学校/院系的工作分配和要求。他们是一类具有明显被动、适应性参与特征的群体,被界定为“被动参与型”教师。这一群体具有以下特征:其国际化实践主要体现在本土校园内与教学相关的领域;以近3年来通过普通方式(讲师职称、非特殊人才引进)招聘入职的初任教师为主体;此类教师在本校的学术资历相对较浅,在院系部门通常承担较多的基础教学和服务性工作。“被动参与型”教师对于如何在当前工作中利用并拓展国际化资源还不是十分了解,也尚缺一定的掌控能力。

此外,仅有极少数青年教师表示难以将内、外部推动因素明确区隔,其国际化参与与受到两类因素共同推动,这部分教师被视为“综合参与型”。此类教师的主要特征如下:其国际化实践主要体现在本土校园内的科研活动领域;他们通常与其所在院系部门或科研团队保持合作关系;部分青年教师在本职工作之外兼任院系部门的某些行政管理工作;多数教师已处于第二或第三个聘期,拥有副教授职称。

五、结论与反思

(一)青年教师的国际化参与呈现“功利性”

结合上述分析与讨论可见,研究中的青年教师,无论是为了求知还是奉献,其参与国际化的核心动力在于获得一种广义的“学术资本”,即一切有利于学术工作开展与发展的资源总和,以实现对于大学中各种利益的最终转化与吸收。其中,推动科研发展,或者说积累有助于科研工作开展的学术资本,始终是青年教师关注的焦点,体现了以科研为导向的全球学术趋势、国家科教战略以及高校政策之于教

师群体的客观影响。与其国外同行相比,这种更为“理性”、甚至带有一定“功利性”的参与决策背后,一定程度上反映了这一群体在竞争日益激烈的学术环境中,相对迫切而真实的生存状况与现实压力。当然,这也与我国高校现阶段国际化发展的实际程度和需求,仍以“自我发展”为导向的战略格局与指导思想,对于外部环境与形势尚有局限性的分析与把握能力存在一定关联^[2]。

(二)青年教师应对国际化的策略具有双面性

从内、外部各种推动因素的影响机制来看,当前案例大学中仅有少数具备一定学术资本积累的青年教師能够比较理想地将个人的学术工作议程与学校/院系的战略规划和资源配置结合起来。这与青年教师自身的个性和能力等要素不无关系,当然也关涉其所从事的学科研究与机构发展方向的匹配程度。主流学科或研究方向通常能够得到资助的机会更大。

新进普通青年教师更有可能涉足与国际化教学相关的工作。尽管部分教师怀揣教书育人的职业使命感,但其参与行为更多呈现为一种被动参与模式,即源自内部因素的影响不明显,外部推力主要来自院系部门对于新教师的工作安排以及某些不成文的隐性规则。不过,除了少数专事教学工作以及对国际化教学具有天然热情和兴趣的教师之外,对于绝大多数身处“科研产出才是王道”的研究型大学中的青年教师而言,在职业初期或前期将过多时间和精力投入到这类在学校考评体系中回报较低的教学工作似乎并不是一项最优选择。特别是在政策多变的学术环境中,这类青年教师可能会在一定程度上面临职业发展的某些风险,如因过多教学工作挤压科研产出而在日益激烈的职级评聘竞争中处于不利位置。

相比上述两类群体,主要受到内部因素驱动且占据被访者数量绝大比例的青年教師,与大学国际化始终进行保持着若即若离的关系。他们对于机构资源的依赖相对较少,同时也不完全遵循学校发展规划来决定个人的国际化参与。但总体而言,他们仍以实现个体发展的方式,间接回应学校对于教师履行基本学术职能的要求。尽管如此,这种相对松散和疏离的关系在某种程度上也伴随着一些不确定性。对于这类青年教师而言,国际化参与可能成为他们更好地配合或服务于当前工作岗位的助力,但也有可能加剧其学术职业的跨机构流动——特别是当任职机构的一些制度局限或压力使其难以获得更好的职业发展空间时。

(三) 高校对青年教师国际化参与的制度规约比激励举措更具影响力

相对于学校提供的各类资助和支持,来自高校层面的相关政策、制度与规定,对于青年教师参与特定国际化活动确实起到了“立竿见影”、更为明显的效果。尽管主要受到此类外部因素驱动的青年教师认为他们的国际化行为因此而存在被动性,但不可否认的是,他们也在这些客观推力作用下获得了一定的回报和收益。当然,此类推动力也存在一些争议,特别当相关配套措施无法落实到位时,可能会引起部分教师的不适或者不满。

综上所述,如何扩大“综合参与型”青年教师的比例,维护和保障“主动参与型”青年教师的学术利益和职业发展空间,以及充分调动“被动参与型”青年教师更好地融入大学国际化进程,是高校推动青年教师参与国际化的关键。同时,鉴于国际化活动对于教师长远的学术工作的积极效应,研究者也建议青年教师始终保持积极乐观的态度,在“理性”决策之余兼顾服务高校、社会乃至人类文明的情怀与担当,在力所能及的范畴踊跃投身大学国际化实践,充分关注高校及其外部环境的各类国际化信息与资源,敢于尝试与争取,为个人的学术发展探索更多的机会和可能性。

参考文献

- [1]BEATTY R M. Factors influencing faculty participation in internationalization at the University of Minnesota's Schools of Nursing and Public Health: a case study[D]. Minnesota: University of Minnesota-Twin Cities, 2013.
- [2]GREEN M F, OLSON C. Internationalizing the campus: a user's guide[M]. Washington, DC: ACE, 2003.
- [3]CHILDRESS L K. Faculty engagement in the operationalization of internationalization plan [D]. Washington D.C.: The George Washington University, 2008.
- [4]PROCTOR D. In what ways has internationalization shaped academic work? a perspective from Australia [C]. Denver: ASHE Conference, 2015.
- [5]SCHWIETZ M. Internationalization of the academic profession: an exploratory study of faculty attitudes, beliefs and involvement at public universities in Pennsylvania[D]. PA: University of Pittsburgh, 2006.
- [6]SANDERSON G. A foundation for the internationalization of the academic self [J]. Journal of Studies in International Education, 2008,12(3):276-307.
- [7]KNIGHT B J. Internationalization: elements and checkpoints [J]. Canadian Bureau for International Education, 1994(7):1-15.
- [8]DE WIT H. Strategies for internationalization of higher education: a comparative study of Australia, Canada, Europe and the United States of America[M]. Amsterdam: EAIE,1995.
- [9]DE WIT H. Internationalization of higher education in the United States of America and Europe: a historical, comparative, and conceptual analysis[M]. Westport, CT: Information Age, 2002.
- [10]MURPHY P K, ALEXANDER P A. A motivated exploration of motivation terminology [J]. Contemporary Educational Psychology, 2000,25(1):3-53.
- [11]FRIESEN R. Faculty member engagement in Canadian university internationalization: a consideration of understanding motivations and rationales [J]. Journal of Studies in International Education, 2012,17(3):209-227.
- [12]TURNER Y, ROBSON S. Competitive and cooperative impulses to internationalization: reflecting on the interplay between management intentions and the experience of academics in a British university [J]. Education, Knowledge & Economy: A Journal for Education and Social Enterprise, 2007,1(1): 65-82.
- [13]OECD. Quality and internationalization in higher education [M]. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development, 1999.
- [14]DEARDORFF D K. The SAGE handbook of international higher education[M]. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2012.
- [15]CIGE. Mapping internationalization on U.S. campuses: 2012 Edition [R]. Washington, DC: ACE, 2012.
- [16]KLYBERG S G F. The faculty experience of internationalization: motivations for, practices of, and means for engagement [D]. State College: The Pennsylvania State University, 2012.
- [17]LI B, TU Y. Motivations for faculty engagement in internationalization: A survey in China[J]. Higher Education, 2016, 71(1): 81-96.
- [18]NAVARRO M. Analysis of factors affecting participation of faculty and choice of strategies for the internationalization of the undergraduate agricultural curriculum: the case in two land grant universities[D]. Texas: Texas A&M University, 2004.
- [19]李宜江.关于大学青年教师身份与年龄界定的探究[J].辽宁教育行政学院学报, 2013,30(2):78-79.
- [20]CHILDRESS L K. Planning for internationalization by investing in faculty [J]. Journal of International and Global Studies, 2009,1(1): 30-49.
- [21]DEWEY P, DUFF S. Reason before passion: faculty views on internationalization in higher education [J]. Higher Education, 2009, 58(4): 496-497.
- [22]朱雪莉,宋永华,伍宸.中外知名大学国际化战略比较研究[J].教育发展研究, 2017, 37(Z1):17-22.

收稿日期:2018-02-18

基金项目:2014年上海市教育委员会科研创新项目(14D35001)

作者简介:徐昭恒,1984年生,女,浙江杭州人,上海大学国际教育研究中心讲师,管理学博士,从事世界一流大学、大学国际化和教师发展研究;王琪,1979年生,女,上海人,上海交通大学高等教育研究院讲师,教育学博士,从事世界一流大学、比较高等教育研究;朱军文,1973年生,安徽巢湖人,华东师范大学教育学部教授,管理学博士,博士生导师,从事高校创新政策与人才政策研究。