

外籍学者的“流动想象”与“流动实践”

——基于一所新型研究型大学的质性分析

陈琼琼¹, 李梅², 李远¹

(1. 南方科技大学, 广东 深圳 518055; 2. 华东师范大学, 上海 200062)

摘要: 本文以一所新型研究型大学的全职外籍学者为研究对象, 运用质性研究的方法探析其来华工作的动因, 以及在华工作的真实感受、认知与体验。外籍学者在来华工作中存在“流动想象”与“流动实践”之间的关联和反差。积极的“流动想象”赋予外籍学者来华工作的合理化归因, 包括学术职业发展需求、中国工作经历的独特价值、新型研究型大学的吸引力等。而情境化的“流动实践”体现了流动主体与环境之间的复杂互动。外籍学者在科研、教学、生活中会遭遇与其原有职业惯习和母国工作场域相似或相异的各种情境和体验感知, 这些主观因素对其在华工作的满意度与去留决策产生影响。本文深化了对外籍学者和跨国学术人才流动的研究, 对完善我国高校国际人才管理制度、营造集聚世界一流人才的学术生态具有启示作用。

关键词: 外籍学者; 学术人才跨国流动; 新型研究型大学; 国际人才管理

DOI:10.13397/j.cnki.fef.2024.04.002

"Imagination on Mobility" and "Practice of Mobility"

——A Qualitative Study on Foreign Academics at a New-Model Research University in China

CHEN Qiongqiong¹, LI Mei², LI Yuan¹

(1. Southern University of Science and Technology, Shenzhen 518055, Guangdong, China;

2. East China Normal University, Shanghai 200062, China)

Abstract: This paper explores the motivations and lived experiences of international academics working in China, based on a qualitative interview study at a new-model research university. It is found that there is both a correlation and a gap between the "imagination on mobility" and the "practice of mobility" of foreign academics in China. In terms of motivations, career prosperity, gaining Chinese experience, cultural exposure, and the attractiveness of a new institution are major factors that influence international academics' decisions to work in China. The contextualized "practice of mobility" embodies the complex interactions between the subject and the structure. Foreign academics encounter various situations similar to or different from their original professional habitus and the work field in their home country, and these subjective perceptions will affect their job satisfaction and further mobility decisions. This study has implications for improving Chinese universities' policies for international talents to create an academic ecological environment that attracts global talents. It also contributes to enriching the literature on foreign academics and transnational academic mobility.

Keywords: foreign academics; transnational academic mobility; new-model research university; international talent management

一、研究背景与目的

加大人才对外开放力度,聚天下英才而用之,是我国加快建设世界重要人才中心和创新高地的重要内容。近年来,随着全球人才流动的加速和中国引才力度的增强,大批海外优秀人才回国或来华工作,高校更是成为海外高层次人才的聚集地。高校师资队伍结构的改变,尤其是全职外籍教师数量的增加,对当前大学的教师管理制度和治理模式提出了新挑战与新需求^[1]。外籍教师的引进与发展不仅是我国高校国际化建设的重要内容,也是检验国际化程度的重要指标。如何使外籍教师“来得了、待得住、用得好、流得动”,对提升高校的师资国际化水平、扩大国际学术话语权和影响力都至关重要。

长期以来,我国高校外籍教师多以语言类教师为主,其中不乏短期访问的“外国专家”,全职从事教学和科研事业的学科领域学者并不多见。随着高等教育国际化的推进,外籍教师的结构呈现多元化,以全职身份来华工作的学术型外籍学者的比例不断上升^[2]。当前学界对全职外籍教师群体的关注有限,且多数是从宏观的角度分析引才和用才政策,以个体“人”的立场来分析外籍学者流动经验的实证研究较少。本文以一所新型研究型大学的全职非华裔外籍学者为研究对象,运用质性研究方法探析其在华工作的真实感受、认知与体验,立足外籍教师流动经验,提出完善外籍教师管理政策的建议。

二、学术人才跨国流动研究新视角

21世纪以来,新兴经济体快速发展,特别是中国、印度、韩国等国家相继崛起,而发达国家经济和高等教育发展面临瓶颈,移民政策有所收紧。全球学术人才流动呈现新趋势,越来越多的国际学术人才从学术“北方”流向学术“南方”,南方国家迎来外流人才回流和人才环流现象^[3]。近年来,关于学术人才跨国流动的研究呈现新特点,注重从宏观研究转向微观研究,从政治经济学视角转向社会学、人类学等分析角度。

(一)从宏观研究转向微观研究

传统上关于人才跨国流动的研究侧重从政治经济学的视角分析人才流动给输入国和输出国带来的影响以及全球人才竞争,常用分析框架有“人才流失”“人才回流”“人才环流”等^[4]。相比之下,从个体经验视角关注跨国流动中“人的面孔”(human face)^[5]和“真实的生活体验”(lived everyday experiences)^[6]的研究偏

少。以罗伯逊为代表的研究者指出,研究人才跨国流动不能仅将注意力放在输入和输出这两端,应该关注流动过程中的复杂性,尤其是流动过程中人的主观能动性,即个体在流动的过程中如何利用既有的资源诠释、协商、改变制度^[7]。学术人才的跨国流动并不仅仅是简单的地域迁徙,而是存在着跨文化适应、国际网络的构建、身份调整、社会融入、职业发展等各种问题,这需要研究者从研究对象的“主位”视角,来考察主体与制度环境深层次的作用机制以及主体细致而微的行动过程与经历。

“主位”(Emic)和“客位”(Etic)这组概念是人类学田野调查中较广泛应用的研究视角和立场^[8]。“主位”研究是指站在研究对象的视角,用其自身的观点和角度分析、理解研究的现象和主体经验。“客位”研究是从调查者的立场出发,用调查者的观点去解释社会现象^[9]。在对外籍教师群体的研究中,已有研究偏重于从“客位”出发,考察学术政策与组织环境如何影响和形塑外籍教师群体的流动行为和职业经历。高校往往把外籍教师视为“工作对象”和提升国际声誉与竞争力的“人力资本”,相对忽视外籍教师作为职业发展主体的内在需求,对其主观能动性与重构职业轨迹的能力缺乏深入理解。

近年来,有研究者开始从个体的角度分析外籍学者为什么来华工作^[10],及其对高校组织支持度的感知^[11]、跨文化适应^[12]、学术职业发展与再流动^[13]等议题。已有研究发现外籍教师处于一种既是“尊贵客人”又是“边缘人群”的位置^[11-12, 14]。过去外籍学者以短期“外国专家”为主,高校的管理者和学术同行视外籍学者为贵宾;同时,这一群体由于人数少,对于组织环境的了解不够深入,存在语言文化方面的交流困境,原有的工作惯习与来华工作场域的惯习存在差异,难以像本土学者那样全面从事学术工作和参与管理,因此这一群体感觉自身是特殊的“边缘群体”。重要的不仅是各种主客观因素所致的外籍教师的“客人”身份与“客居”状态,更重要的是外籍教师主体所感知的“客人身份”与“客居心态”对其在华的长期职业发展预期带来的消极影响,使其重新想象和规划职业发展轨迹,导致外籍教师队伍不稳定^[15]。只有立足于外籍教师真实的体验,从“主位”出发对其流动经验进行深切体察和分析,相关支持政策才能更契合外籍教师的现实需求。

(二)关注外籍学者的“流动想象”与“流动实践”

跨国流动是全球化时代的重要特征之一,个体或

群体在日常生活中对“遥远的世界”充满着想象^[16]。人类学家阿帕杜莱强调“想象”在全球化时代社会生活中的重要作用。想象已不再是个体的追求,而是一种“集体的社会事实”,是一种基于现实而勾勒出的图像^[16]。萨拉沙尔将“想象”运用于移民研究,提出了“流动想象”的概念,认为个体的流动想象是受自身资本积累、社会网络关系和特定社会文化结构的影响而产生,贯穿于流动的产生、实践与未来再流动的全过程^[17]。王炳钰等人在对中国回流学者的研究中进一步发展了流动想象的理论框架,并从三个维度解析流动想象:(1)流动想象内嵌于特定社会文化情境中,受特定社会结构和原有资本积累的影响;(2)流动想象的实践具有主体性和时空延展性,是个体与环境协商的结果;(3)流动想象具有再生产的能动性,通过跨国流动中资本的转化与主体能动性重新构建^[18]。在此意义上,流动想象对理解跨国人才流动具有重要价值,它不仅有助于理解跨国流动产生的原因,而且有助于理解流动过程中的动态性和复杂性,为学者从微观、日常和个体层面研究学术人才流动全过程提供了新的分析视角。

个体的“流动实践”是在流动想象的基础上,与移居地的社会文化结构进行交互作用的过程^[18]。虽然流动想象贯穿于流动全过程,但流动实践则更侧重于流动行为和流动过程中的具体经历^[19]。在本文的论述中,笔者侧重于用流动想象来分析流动准备阶段的经验,用流动实践来分析流动展开阶段具体生成的经验。这并非将两者二元对立,流动想象影响着流动实践,而流动实践不断重构外籍学者的流动再想象。

三、研究问题与方法

本研究从“流动想象”的视角出发,旨在分析外籍学者的“流动想象”与“流动实践”之间的关联和反差。本文主要围绕以下三个问题展开:(1)外籍学者的“流动想象”是怎样产生的,受哪些因素影响?(2)外籍学者的“流动实践”如何展开,在工作适应的过程中遇到了哪些困难与挑战?(3)外籍学者如何再生产流动想象,并做出去留选择?

针对以上问题,本研究采用质性研究范式,以深度访谈法作为资料收集的主要方法。深度访谈法是一种以描述受访者在不同文化、日常和情境性背景下的生活感知和体验为目的,并对其所描述现象的意义做出解释的研究方法^[20]。采用该研究方法能深入了解外籍学者在流动过程中的经历、感知、体验与反思,

更能揭示流动和适应中的动态性、过程性和复杂性。

本文以一所新型研究型大学作为研究案例。之所以选择新型研究型大学作为案例,是因为此类大学师资国际化程度高,在国际人才引进和外籍教师管理方面有其独特性。例如,南方科技大学、上海科技大学、西湖大学等高校都以其创新的制度环境和发展空间集聚了一大批学成回国的海归教师,同时也吸纳了一定数量的外籍学者。这些国际人才能否引得进、留得住、用得好,直接关系到新型研究型大学的竞争优势和发展特色。探究新型研究型大学外籍学者的引进和发展问题,有助于为中国高校应对师资国际化新需求、构建良好的国际人才发展生态探路。由于海归华人学者与非华裔外籍学者在来华动机、跨文化适应、职业发展等方面存在一定差异,本研究中的外籍学者特指在我国高校全职从事教学、科研或管理工作,聘期一年以上的非华裔外籍人员。

2021年6月至2022年3月,课题组采用分层目的性抽样和滚雪球抽样的方式,完成了对案例高校12位外籍学者一对一的深度访谈。如表1所示,访谈对象具有多元化背景,来自加拿大、瑞士、英国、美国、意大利、澳大利亚、德国、希腊等8个不同国家,学科领域涵盖计算机、生物、数学、物理、文学、金融、历史等,职称包含教授、副教授、助理教授、讲师等,入职时间1—6年不等,其中男性9名、女性3名。访谈内容主要围绕外籍学者的来华动因、来华后的学术职业生活体验以及去留问题等展开,并对访谈过程中自动浮现的主题和关键问题进行追问和对话。

表1 受访者基本信息

编号	国籍	性别	职称	学科领域	年龄
N01	加拿大	男	教授	文科	50+
N02	瑞士	男	助理教授	商科	31-40
N03	英国	男	副教授	理科	41-50
N04	英国	女	讲师	文科	41-50
N05	意大利	男	副教授	工科	41-50
N06	美国	男	副教授	理科	31-40
N07	澳大利亚	女	助理教授	理科	31-40
N08	英国	男	副教授	理科	31-40
N09	美国	男	国际会士	文科	31-40
N10	意大利	男	国际会士	文科	31-40
N11	德国	女	副教授	工科	41-50
N12	希腊	男	教授	工科	50+

本研究遵循学术伦理规范,在征得访谈对象同意后,开展访谈与录音。访谈语言为英文,时长1—2小时不等。访谈结束后,所有录音材料转录为英文文本,引用的访谈资料翻译为中文。根据研究参与者的

自身经验,结合类属法和情境法的方式对访谈文本进行编码与分析^[21]。作者对访谈资料进行逐字逐句分析,并按照相似原则对其进行归类,形成36个次类属(如:宏观环境、国际经验、重要他人、中国文化、新型研究型大学特征等)和7个主类属(如:来华动机、机遇与优势、困难挑战、应对策略、学术职业发展、留任意愿、流动经历反思等)。完成次类属和主类属编码后,进行整合与分类分析,例如将视作“工作机会”和“资本积累”的流动想象进行区分,然后对应分析遭遇流动实践之后的分类影响。最后采用情境法,将外籍学者的经验叙事放置于自然情境之中,按照外籍学者流动过程发生的时序,从流动想象、流动实践与流动展望三个维度进行描述性分析,并将研究发现与已有文献中的概念结合起来进行论述。

四、研究发现

(一)流动想象:外籍学者来华工作的价值内涵分析与合理化归因

在跨国流动过程中,学者的流动想象不仅是其做出特定流动决策的基础,也影响后续流动的实践与体验^[17]。流动想象并非凭空产生,而是受宏观层面的全球政治经济格局和政策体系,中观层面的机构特征和制度,以及微观层面的个体的社会属性、家庭结构和原有资本积累等因素影响^[18]。外籍学者通过流动前的想象以及流动后的学术工作实践来建构来华工作的价值内涵,并对其学术流动行为进行合理化归因。

1. 学术职业发展需求

寻找学术职业发展机会是外籍学者选择来华工作的首要动因。随着西方学术劳动力市场的逐渐饱和及其高等教育经费的持续缩减,学术岗位的竞争性不断增强。受访者N07坦言:“博士毕业后想在北美找到一份终身教职基本上不太可能。要么是短期的、不稳定的教学岗位,要么是无休止的一轮又一轮的博士后研究。”受访者N06表示:“以前我总是要不停地写申请书,但科研经费越来越难申请,让我非常焦虑。”传统西方国家宏观科研环境的变化,让年轻的科研人员感到职业前景不明朗,机会缺乏,期望来华开启一段稳定的学术生涯。

无论是事业刚起步的年轻学者还是资深的学者,心中都有一幅想象的中国图景。当被问及为何选择来中国从事学术职业,绝大多数外籍学者都提到了中国经济与科技的快速发展,对中国的未来持乐观态度。受访者N08表示:“去中国你看到的是未来,去欧

洲你看到的是过去。”受访者N12表示:“中国的科研非常有潜力。来这边,我感受到了中国创新的新突破——不再是模仿,是真正的创新。”这幅对中国未来发展想象的新图景,使外籍学者对来华工作充满信心。

伴随着中国经济的发展,中国高等教育的日益开放、对科学研究的重视与投入,以及积极的全球引才政策,增强了外籍学者来华工作的行动能力。受访者认为,中国学术职业的主要吸引力在于“充足的研究经费”“良好的实验条件”“有竞争力的薪酬”“独立带团队的机会”以及“人才政策的支持”等。在本研究中,拥有副教授以上职称的学者都享受中国政府提供的人才优惠政策,如:科研启动经费、配套经费、安家费等。受访者N08一直有来中国工作的想法,而人才政策提供的优惠条件坚定了他来华工作的决心。他讲述道:“这边的科研条件非常好,研究经费很充足,远远高于我原来的单位。我拿到人才计划就来了,这是个简单的决定。”受访者N07也指出:“中国对科学非常重视,不但投入大,而且整个社会对科学家都很尊重,让我觉得自己所从事的学术工作是有价值的,是被认可的,是非常重要的。”中国对科研的重视和高投入,以及价值观的匹配催生了外籍学者积极的流动想象,期望来中国获得学术发展。

2. 中国文化与工作经历的“资本积累”价值

相比理工科领域的外籍学者,人文社科领域学者来华的一个重要驱动力是对中国文化感兴趣,期望获得“中国经验”和“东方视野的研究视角”。5位来自人文社科领域的学者均表示对中国文化感兴趣,想获取更多的文化体验,扩大自己的研究视野,并认为“中国经验”对他们今后的职业发展很有帮助。学者们各自从教学、科研和管理的角度分享了来华工作的原因:

“这个选择尽管有点冒险,但让人觉得兴奋。在过去十年间,英国大学接收了大量来自中国的学生,但我们对他们并不是很了解。来中国工作可以更好地了解中国大学和中国学生,我相信这些经验对以后的职业发展会很有帮助。”(N04)

“我在欧洲、北美都学习和工作过。我对西方文化很了解,但我对东方、对中国文化并不了解。来中国工作给了我‘第三只眼睛’去看世界,去思考我的研究。同时,我也希望我的研究被中国的读者所接受。”(N10)

“竞聘委员会的人告诉我,他们希望候选人有多元的文化背景,尤其是有在亚洲或中国工作过的经验,而这块在我的简历上是空白的。加拿大大学中,

中国留学生的比例非常高,开拓中国留学生市场是很多加拿大大学的重要战略。我选择来中国工作是为了填补这块空白,更深入地了解中国的大学和文化,这对我以后的职业发展很重要。”(N01)

从上述外籍学者的叙述中可以看出,他们将在华工作的经历与自身职业生涯规划的愿景结合起来,将“中国经验”视为回流到欧美大学工作的重要“跨国资本”。N10是受访者中唯一一位第一次来华的学者,他将自己的决定比喻为一场“冒险”。他说:“其实西方媒体对中国并不友好,各种报道也比较负面,来之前我和我的家人都充满了不安。但来了之后我发现,这是个再明智不过的选择了。”在中国工作的体验让他认识了真实的中国,对来中国工作的想象也发生了积极的变化。曾几何时,中国学者赴发达国家工作被视为“淘金”和“镀金”,如今外国学者来华工作也带有“淘金”的意味,通过在华工作经历实现跨国资本的积累^[22]。

3. 新型研究型大学的独特吸引力

中观层面学术机构的制度环境与政策,也影响了外籍学者的来华决定。案例高校作为一所新型研究型大学在全球引才方面优势显著,其吸引力包括以下四个方面:第一,师资国际化程度高。案例大学以其全新的制度环境和发展空间吸引了大批国际学术人才,绝大多数教师具有海外学习和工作经验。第二,国际人才引进和管理政策具有竞争力。相比老牌的研究型大学,案例大学具有建校时间短、引才力度大、体制机制灵活等特点。该校在人事管理方面建立了灵活的晋升—退出机制,实行与国际接轨的薪酬体系以及全员聘用和预聘—长聘(tenure-track)制度;在科研管理上实行课题组负责人(PI)制度,打破职称限制,即便是助理教授也可以成为独立课题组负责人,组建自己的团队与实验室,科研启动经费充裕。第三,注重国际化人才培养,能够发挥国际人才的独特优势。案例高校采用双语教学和全英文教学两种模式,通过国际化的课程体系和境外交流制度,注重培养学生的国际视野和全球胜任力。第四,国际合作氛围好,机会多。案例高校充分发挥教师的海外学术网络优势,开展跨国科研合作,国际合作发表的论文比例高;积极承办各类具有国际影响力的学术、教育、文化会议及活动,国际学术交流活跃。

来华工作前,多数受访者已通过原来的同事、科研合作伙伴或学术界的朋友等人际关系网络与案例大学建立了联系。他们强调案例学校“关键联系人”所提供的信息、人脉资源等对其来华决策起到了重要

作用。受访者N06谈道:“我原来的同事在这边工作,他跟我说他们正在招兵买马,创建一个新的研究所,愿景非常宏大,很吸引我。”受访者N02表示:“我一直有来中国工作的想法,在一次学术会议上认识了XX,他把我引荐给系主任,也邀请我过来做了一次报告。这边的学生很好,校园环境优美,我的体验很好。”案例大学绝大多数教授具有海外留学或工作的经历。他们与国际学术界建立的跨国学术网络及其所传递的信息是外籍学者流动想象得以产生的重要枢纽。

“创新的科研制度”“优良的科研条件”和“适逢创校(系)的机遇”是多数外籍学者选择案例大学的重要因素。受访者N06分享道:“(案例)大学的PI制给予年轻学者很大的自主权。我可以有自己的团队,组建自己的实验室。我被赋予了责任,受到尊敬,学校也给予我很大的支持。”案例大学与国际接轨的科研制度和丰厚的科研启动经费为年轻学者的事业发展搭建了良好的平台。他们无须依附资深教授,可以自主决定科研方向,开启以自由探索为特征的学术生涯。

与老牌研究型大学相比,“新型研究型大学最宝贵的财富是创新的意愿和行动”^[23]。案例大学作为一所新大学,正是其锐意改革的创新力和年轻的活力吸引了一批外籍学术人才。受访者N12是来自工科领域的讲席教授,他通过国际顶尖学者招聘计划来到案例大学工作。他说:“这里一切都是新的,我的同事们都是年轻、精力充沛的科研工作者,大家一起做最前沿的研究,参与重要的科研项目,践行新的教学理念,这一切都令我感到兴奋。我很高兴能成为创造这伟大事业的一员。”他希望通过这类新大学搭建的平台获得学术事业的成功,同时也希望在参与新大学建设的过程中践行自己的教育理想。新大学所提供的创新环境和科研支持及其自身对教育的梦想共同催生了他对来华工作的积极想象。

上述分析表明,外籍学者的流动想象是宏观、中观和微观因素相互作用,结构性因素与情境性环境具体作用于流动者主观想象的结果^[18]。宏观上,中国持续的经济发展和积极的人才政策,加上西方学术劳动力市场的缩减,深刻影响着外籍学者流动想象的形成。中观层面,案例大学独特的制度文化、科研条件和国际化的创新环境促进了外籍学者流动行动的发生。微观层面,个体自身的情况(如年龄、学科背景、发展阶段等)、跨国学术网络、文化价值观和家庭结构等都影响着他们的流动规划与决策。尽管家庭因素并不占主导地位,但也交织在外籍学者的流动想象中。

例如,在受访者中,有两位学者的配偶是中国人,这种文化的认同和纽带也是其流动决策的重要组成部分。

(二)流动实践:外籍学者工作感知与工作适应的影响因素分析

尽管积极的流动想象促进了流动的产生,但作为跨国流动的个体,受到语言、跨文化、不同社会结构和制度等因素的影响,部分外籍学者在实际融入我国学术制度和学术组织的过程中处于一种“游离”状态,面临着一系列困难与挑战。这些困难与挑战包括:在学术职业发展上缺乏足够支持而造成的“孤独感”,对中国高校管理和组织文化不适应所带来的“困惑感”,以及因语言和文化不熟悉而产生的“无力感”等。

1.“孤独感”:在学术职业发展上缺乏足够支持

访谈对象中,有不少学者作为“访客”在中国大学短期工作过,但当他们真正成为正式教师参与到日常教学与科研中时,却发现融入中国大学的环境要比想象中困难。外籍学者虽然普遍表示中国学生聪明且努力,但在实际教学过程中面临着“开课难”“学生课堂参与度不高”等问题。受访者N10是一位刚毕业不久的年轻教师,他指出在教学方面缺乏有效的指导与支持。他谈道:“没有人告诉我该怎么教学,该怎么与学生相处,该怎么提高教学质量。”缺乏“领路人”,是几位年轻外籍学者共同的困扰。他们不仅面临着从“西方”到“东方”的跨文化方面的挑战,同时也面临着从“学生”到“教师”的身份转变所带来的挑战。

缺乏“同行者”也是部分外籍学者面临的挑战。受访者N08表示,在中国做科研有种“孤军奋战”的感觉。他指出:“在这边不同课题组之间交流并不多,不知道是不是竞争的原因,就算有讨论也很少涉及工作。”在他看来,在现有的组织文化中,竞争大于合作,这并不利于研究共同体的形成。科研需要合作,对于PI团队的支持应是全方位的,资金、资源分配、交流与协作都很重要。

与国际学术圈渐行渐远也是外籍学者所担忧的问题。受地域与语言的影响,受访者N09表示:“在中国从事学术研究有种偏离中心的感觉。”由于访谈时正处于新冠肺炎疫情期间,当时国际交流受到极大限制,国际学术会议、学者之间的跨国交流互访、跨国学术团队的合作等都很困难进行,这加剧了受访者的“孤独感”。

2.“困惑感”:对高校管理和组织文化不适应

案例大学作为一所体制机制创新的大学,虽然采取了与国际接轨的人事管理政策,但在学术文化和组

织管理方面与欧美大学之间仍存在明显差异。外籍学者对于高校管理的理解是基于其在欧美大学的经验,故而难免对中国高校的管理模式因缺乏了解而感到困惑和不适应。

有外籍学者将其适应过程中面临的困难归因于新大学的特殊发展阶段。例如,新大学在发展前期基础设施建设还不够完善,外籍学者在搭建自己的平台、实验室和招募团队成员方面需要花更多的时间和精力。此外,有些政策还不够成熟和完善,在具体执行过程中比较模糊。受访者N03是早期加入案例大学的外籍学者,也是第一批经历过晋升流程的教师之一。他谈道:“当时我们系还没有人晋升过,系主任也不是很清楚标准。学校也没有很明确的晋升政策和评价标准,总是让人很困惑。”

也有外籍学者将其遇到的困难归因于中西方高校在管理体制和组织文化上的不同,希望在决策中有更高的参与度。受访者N07表示:“我经常突然被告知某项决策结果,但没人征求过我的意见。我觉得我需要有知情权。”受访者N05坦言:“我想参与其中,成为团队一员,也想成为管理者。我可以做得好,但我需要有机会做得好。”

目前在外籍教师管理上,案例高校采取趋同化管理原则。除了涉外手续由外事部门负责外,其他相关管理工作则与本土教师一同归口于相应的职能部门以及所属的院系。一些办学政策在具体实施过程中,虽然没有将外籍教师排除在外,但也没有将其特殊性充分考虑在内,造成外籍学者因对政策理解不足而感到困惑。

3.“无力感”:语言和文化方面的挑战

语言方面的障碍是外籍学者面临的共同挑战。访谈对象中,只有两位会说流利的中文,大多数不懂中文。虽然案例大学积极构建校区双语环境,校内重要文件、通知等使用中英双语,但整个行政运行系统尚未完全实现双语化。部分受访者表示尽管有非常能干的助理协助填写表格、处理各种事务,但仍有一种“无力感”。正如受访者N04所言:“我是一个很独立的人,我不想事事都麻烦别人。我真的希望能自立。”

除了中文语言外,文化差异带来的交流媒介问题也影响了外籍学者的融入。在中国的工作环境中,“微信”是一个非正式但重要的办公平台,而在多数西方国家,电子邮件是主要沟通方式。受访者N09谈道:“这边大家都用微信群交流,我完全不知道发生了什么。我有翻译软件,但是信息太多,我不知道哪些

是重要的,哪些是不重要的。”他表示这种即时沟通和对即时回复的习惯性期待让自己感到不习惯,有种时时刻刻被提醒处理工作的压力。

中文语言方面的挑战不仅影响着外籍学者的日常生活,也给他们的学术发展带来一定制约。目前中国多数基金项目不对外国人开放。一些重大基金项目需要用中文现场答辩,这对不会中文的外籍人士而言是个很大的障碍。例如,受访者N03谈道:

“想象一下你是一个外国人,你不会说中文,也读不懂课题申请指南与要求。你要用中文写申请书,也许你可以找助手帮你把英文翻译成中文,但翻译后的质量如何你也不知道。这样你觉得获得重大基金项目的可能性大吗?……尽管我的成果发表情况在学院里名列前茅,但我的研究经费却是垫底的。现在学校里晋升跟基金项目是直接挂钩的,这很不公平。我要比别人付出更多的努力,却未必能得到同样的机会。”

在受访者N03看来,中国大学要推进国际化,需要创造环境,在基金申请和资源分配上给予国际学者同等的资助机会。

综合上述案例分析可见,外籍学者在融入中国学术环境的实践中面临诸多体制和跨文化适应方面的困难及挑战,与其来华工作之前积极的流动想象形成反差。一方面,外国人的身份让他们得到特别关注;另一方面,他们感觉被隔离在一定的空间里,很难真正融入。玛连尼和许心将这种“受关注却处于边缘化”的状态称为在“金泡泡”(golden bubbles)中生活^[15]。这在一定程度上困扰着外籍学者的学术职业发展,也影响了其对高校国际化作用的发挥。

(三)流动展望:外籍学者的“去留选择”

流动展望是个体流动再想象的过程。正如王炳钰等人所阐述的:“个体的流动想象并非一成不变,而是在结构性因素与能动性的张力中持续流变。”^[18]在本研究中,外籍学者对未来去留的选择,正是其流动想象再生产后的抉择。

1. 留任:优化策略,提升在华体验

在受访者中,一半外籍学者表示短期内没有离开的计划,希望借助中国良好的科研条件获得学术成就。其留任意愿与来华时的动机紧密相关。“寻求学术职业发展机会”是他们选择来华工作的共同动因。虽然外籍学者在流动实践的过程中遭遇了不同的困难和挑战,但是他们能动地发展出一系列策略,积极适应中国的科研与教学环境,拓展学术与日常社交网

络,优化在华工作的体验。

在研究方面,外籍学者一方面积极利用其“跨国资本”与国际学术圈保持密切的联系,通过合作发表论文、联合培养博士生、担任国际期刊编委等方式维持和延展自身的跨国学术网络;另一方面,通过举办或参与学术会议的方式逐渐拓展中国的学术圈。受访者N07表示自己有充足的研究经费来支持举办一场学术会议,希望通过办会的方式建立自己在中国学术界的社会网络。她谈道:“在我的研究领域,我并不熟悉中国的圈子,我希望通过这次举办会议的机会认识更多的同行。同时,我希望能会议上认识一些潜在的博士后。我现在正在招募博士后,但是我认识的很多博士后人选并不在中国。”

在教学方面,外籍学者也积极利用自身的语言优势开设全英文课程。在面对跨文化教学的挑战时,主动发展出应对策略,提高课堂教学质量。受访者N11在入职初期经历了“选课人数少”“课堂互动难”等问题后,主动提出与一位中国资深教授合作,共同讲授一门课程,通过合作备课和联合授课的方式,开展跨文化教学研究。这位受访者对教学的投入得到了学生的认可,也因此获得了学校颁发的杰出教学奖。

在日常生活中,外籍学者主动学习中文,积极融入当地社区生活,并适时调整自己对在中国生活的感知与期望。受到时间等因素的限制,不少受访者表示没有参加学校提供的免费中文课程,而是聘请中文家庭教师,有针对性地接受一对一的辅导。

2. 离开:重新规划流动路径

在选择离开的受访者中,4位来自人文社科领域,2位来自理工科领域。究其离开的原因,可分为三类:一是合同到期(N01,N09,N10);二是学术职业发展受挫(N05);三是家庭原因(N04,N08)。在第一类中,3位外籍学者全部来自文科领域,他们的去留选择与来华时的动机关密不可分。其流动想象始于中国文化的吸引,将中国的工作经历与自身的职业生涯规划紧密结合。当完成了一定的资本积累后,他们便适时选择再次流动。

在第二类中,受访者N05将来中国工作视作“学术职业发展”机会,但其消极的体验与积极的流动想象之间形成了强烈的反差,遭遇了在工作中缺乏支持、研究停滞等挫折。他尝试与其他PI合作,或更换到其他项目组中,但都没有成功。在经历了多次流动想象的调整后,最终不得不选择离开。他讲述道:

“我们不是中国人,但我们选择来中国工作,为中

国的学术发展做贡献。然而,我觉得我并没有得到足够的支持。我的问题是:大学国际化的意义是什么?是仅仅多了几个外国人的面孔和数字吗?我觉得大学应该创造一个公平包容的环境,使不同国家的学者能在这里得到学术的发展、受到尊重,能融入这个体系……我们通过流动对自己的学术生涯负责。当我们发现事业发展没有想象中那么顺利,我们不得不开始寻找其他发展机会。”

对于以学术职业发展为目的而来华工作的外籍学者来说,整体学术职业发展是决定其职业流动的关键因素。他们更关注是否有能让自己安心从事科研工作良好学术氛围,是否有助力其获得学术成功的平台,是否能得到支持与尊重。当学术职业发展受挫时,他们将不得不重塑之前的流动想象,进而重新调整流动轨迹。

在第三类中,微观层面的家庭因素也同样影响着个体流动想象的再生产。在本研究中,近一半受访者的家人没有来华共同生活。制约家庭成员随行最突出的因素是子女教育问题和家庭成员的医疗社会保障。中国现行的社会保障体系很难覆盖外籍教师的配偶和未成年子女。受访者N08表示自己有3个孩子,如果都在中国上学,将无法承担国际学校的高额学费。当他的第2个孩子到了上小学的年龄时,基于对家庭以及职业发展因素的综合考量,他选择了回流到母国工作。

总体而言,个体的流动想象是一个持续演变的动态过程。外籍学者作为流动的个体,在流动的过程中不断发挥能动性,适时调整和重置流动想象。值得注意的是,这一代外籍学者在华工作的真实体验及其所传递的信息,将直接影响新一代国际学者来华工作的想象与抉择。因此,有必要加大对外籍学者去留问题的关注。

五、结论与反思

(一)理论视角和方法论反思

外籍学者来华工作这一议题属于新兴的跨国人才流动和职业发展问题。由于长期以来中国高校全职外籍学者数量偏少,高校管理者对这一特殊群体的真实工作体验缺乏深入认知,关注其职业发展的学术政策与制度安排还有待进一步完善。

研究发现,外籍学者流动过程中普遍存在“流动想象”与“流动实践”之间的关联和反差,体现在全球人才流动大潮中,个体对于自身和流出地与流入地之

间各种因素相互作用和“利弊得失”的权衡与判断。外籍学者来华工作的主要动因包括良好的职业发展平台、“资本积累”、对中国文化与社会感兴趣、新型研究型大学的吸引力等。而进入中国学术体制和组织环境之后,其“流动实践”与“流动想象”在真实情境中交织发展,外籍学者在科研、教学、生活中会遭遇与其原有职业惯习和母国工作场域相似或相异的各种情境和体验感知^[12],这些主观角度的因素对其在华工作的满意度与去留决策产生影响,进而调整和重置其流动想象。

本文指出,外籍学者的流动想象并不是静止不变的,而是一个动态的、复杂的过程,在结构性因素和个体能动性的张力中不断变化。因此,对于外籍学者的来华工作与职业发展样态,既要从“客位”角度考察政府与组织提供的制度安排与政策环境,也要从“主位”角度分析外籍学者的个体感知、主体体验与观念心态等。当前外籍教师面临的队伍稳定性、职业可持续发展问题,需要结合“客位”和“主位”两种视角才能透视清晰,进而提出解决问题的思路与对策。

(二)对于外籍学者管理的启示

案例大学作为一所新型研究型大学,在外籍学者引进和管理方面既有其独特性,又面临着“双一流”高校的共性问题。一方面,案例大学以其创新的活力、国际化的氛围以及具有竞争力的薪酬体系和人事管理政策,吸引了大批海外人才,形成了一定规模的人才聚集效应。另一方面,案例大学的国际化建设尚处于发展阶段,尚未完全建立起与国际接轨的国际人才治理体制和国际化的学术生态体系。对于跨文化群体的学术政策与组织管理,简单化的“趋同化管理”或者“特殊对待”均难以适应其真实情境。外籍学者的学术工作和文化融入问题,并非主体单向融入我国组织环境与学术场域的过程,而是主体与环境深度互动和相互作用的过程。高校在外籍教师管理上,需充分考虑到不同文化和语言的差异给其工作和生活可能带来的困难,并为其提供必要的组织支持。

首先,优化国际化协作体系,建立有助于国际学者职业发展的长效支持机制。考虑到外籍教师在跨文化适应等方面的需求,建议设立专门的国际教师管理办公室或依托教师发展中心,开展系统的外籍教师入职培训、教学咨询、科研项目申请与管理等学术工作的咨询和协调服务。定期举办小型研讨会或工作坊,帮助外籍学者更快、更好地融入中国的学术体系和学术组织。在外籍学者与本土学者之间建立有效

的互动机制,通过与本土学者结对子或导师制等方式,帮助外籍学者融入所在单位的科研环境和学术文化氛围,构建良好的学术交流网络。

其次,要聚天下英才而用之,高校需要培育能够发挥国际学者作用并与国际接轨的大学治理文化。从真正意义上理解国际化的内涵,将国际化与行政支持系统的管理服务能力、学科发展方向、课程教学、校园文化紧密结合。在师资管理、科研评价、职级晋升等方面与国际通行的学术标准接轨,为全球杰出人才搭建有利于学术职业发展的平台。重视外籍学者在国际化表层指标之外的深层建设作用,充分发挥国际学者的学术背景、经验和网络资源作用,使其成为我国高校国际化发展中的创新力量。

最后,构建友好的人才环境是个系统工程,需要政府、高校、社会等多方有效协同,包括引才政策的完善、国际形象的塑造和招聘宣传策略的优化等。综合考虑外籍学者在学习中文语言、了解中国文化、家庭安置与子女教育方面的需求,优化生活支撑保障体系和“软环境”。

参考文献

- [1]刘路,钟周,Hamish Coates.“双一流”建设背景下大学国际人才治理的现实困境及应对策略[J].中国高教研究,2019(9):42-47.
- [2]李函颖,徐蕾,王秋燕,等.师资国际化新动向:“985工程”高校境外专任教师引入的分析[J].中国高教研究,2017(11):98-105.
- [3]LEE J T, KUZHABEKOVA A. Reverse flow in academic mobility from core to periphery: motivations of international faculty working in Kazakhstan[J]. Higher Education, 2018, 76(2): 369-386.
- [4]李梅.中国留美学术人才回国意向及其影响因素分析[J].复旦教育论坛,2017,15(2):79-86.
- [5]FAVELL A, FELDBLUM M, SMITH P. The human face of global mobility: a research agenda[J]. Society, 2007, 44(2): 15-25.
- [6]CHEN Q. Globalization and transnational academic mobility: the experiences of Chinese academic returnees[M]. Singapore: Springer (jointly published with Higher Education Press, Beijing, China), 2016.
- [7]ROBERTSON S L. Brain drain, brain gain and brain circulation[J]. Globalisation, Societies and Education, 2006, 4(1):1-5.
- [8]刘兵,包红梅.人类学与科学史研究立场的异同:关于“主位”——“客位”与“辉格”——“反辉格”的比较研究[J].云南师范大学学报:哲学社会科学版,2011(2):54-59.
- [9]陈向明.文化主位的限度与研究结果的“真实”[J].社会学研究,2001(2):1-11.
- [10]李函颖,霍梓君.外籍教师为什么来中国大学全职工作——基于布迪厄社会实践理论的质性分析[J].比较教育研究,2023,45(5):62-70,93.
- [11]李函颖,徐蕾.“贵族群体”还是“边缘群体”——“双一流”建设高校全职外籍教师的组织支持感研究[J].高等教育研究,2022,43(4):66-77.
- [12]CHEN J, ZHU J. False anticipation and misfits in a cross-cultural setting: international scholars working in Chinese universities[J]. Journal of Studies in International Education, 2020, 26(5): 1-17.
- [13]STŘELCOVÁ B, CAI Y, SHEN W. The experience of European researchers in China: a comparative capital advantage perspective[J/OL]. Journal of the Knowledge Economy, 2023, 14: 2663-2691. <https://doi.org/10.1007/s13132-022-00982-3>.
- [14]LARBI O, ASHRAF A. International academic mobility in Chinese academia: opportunities and challenges[J]. International Migration, 2020, 58(3): 148-162.
- [15]MARINI G, XU X. "The golden guests"? International faculty in Mainland Chinese universities [EB/OL]. (2021-10-07) [2023-02-21]. https://srhe.ac.uk/wp-content/uploads/2021/10/SRHE-Research-Report-Marini_Xu_Oct-2021_Final.pdf.
- [16]APPADURAI A. Modernity at large: cultural dimensions of globalization[M]. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1996: 33.
- [17]SALAZAR N B. The power of imagination in transnational mobilities [J]. Identities, 2011, 18(6): 576-598.
- [18]王炳钰,陈敬复,吴思莹.流动想象与学术移民:中国回流学者工作与生活研究[J].广东社会科学,2020(2):199-211.
- [19]傅淳华,杨小兰,邵珮翔.教师国际流动经验的域外视野[J].比较教育研究,2020,42(1):74-80.
- [20]陈向明.质的研究方法与社会科学研究[M].北京:教育科学出版社,2006.
- [21]陈向明,冯国蕊,黄冰.一份资料四种方法:质性分析的多样思路[J].教育学术月刊,2023(11):12-19.
- [22]斯坦利·罗森,崔大伟,代林利.跨国资本:对中国归国学术人才的评估[J].复旦教育论坛,2004(1):39-47.
- [23]沈红.研究型大学的自我迭代:新型研究型大学的诞生与发展[J].教育研究,2022,43(9):22-32.

收稿日期:2023-05-25

基金项目:广东省教育科学规划课题“国际学术人才流动与高等教育国际化:基于粤港澳大湾区背景下的探讨”(2018GXJK159);“南科大研究”项目(SUSTECH2020C001)。

作者简介:陈琼琼,南方科技大学规划发展部副研究员,研究方向为高等教育国际化、跨国学术人才流动、高等教育政策;李梅,华东师范大学高等教育研究所教授,研究方向为高等教育国际化、高等教育政策;李远,南方科技大学语言中心主任,研究方向为教育管理、外语教学、质量保障与教师发展。