

MEIGUO GONGLI GAOXIAO

FEI-ZHONGSHENZHI JIAOSHI PINYONG ZHIDU

DE LILUN YU SHIJIAN YANJIU

—TOURU YU CHANCHU DE SHIJIAO



美国公立高校

非终身制教师聘用制度的 理论与实践研究 ——投入与产出的视角

莫蕾钰 ◆ 著



知识产权出版社

Intellectual Property Publishing House

013063270

G649.712

129

美国公立高校非终身制教师聘用制度的 理论与实践研究

——投入与产出的视角

莫蕾钰 著



北航

C1671372

G649.712
129



知识产权出版社

Intellectual Property Publishing House

内容提要

本书通过对美国公立高校中非终身制教师的个人、高校以及高校教师行业三个层面的分析,以期全面、系统展示美国公立高校非终身制教师聘用制度的理论与实践情况,为我国的高校教师聘用制度改革提供全新的视角和改革思路。本文不但充分展示了各类调查研究的结果,还引入投入与产出的研究视角,结合案例研究,对非终身制教师聘用制度在不同院校、不同层面上的投入产出效益进行分析,体现成本效益的需求,对非终身制的研究铺陈更为直观和清晰。

责任编辑:于晓菲 责任出版:刘译文

图书在版编目(CIP)数据

美国公立高校非终身制教师聘用制度的理论与实践研究:投入与产出的视角 / 莫蕾钰著. —北京:知识产权出版社, 2013. 7

ISBN 978-7-5130-2152-4

I. ①美… II. ①莫… III. ①公立学校—高等学校—教师—聘用—研究—美国 IV. ①G649.712

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第164015号

美国公立高校非终身制教师聘用制度的理论与实践研究 ——投入与产出的视角

莫蕾钰 著

出版发行: 知识产权出版社

社 址: 北京市海淀区马甸南村1号

网 址: <http://www.ipph.cn>

发行电话: 010-82000893 转 8101

责编电话: 010-82000860 转 8363

印 刷: 知识产权出版社电子印制中心

开 本: 720mm×960mm 1/16

版 次: 2013年8月第1版

字 数: 269千字

ISBN 978-7-5130-2152-4

邮 编: 100088

邮 箱: rqyuxiaofei@163.com

传 真: 010-82005070/82000893

责编邮箱: yuxiaofei@cnipr.com

经 销: 新华书店及相关销售网点

印 张: 16.5

印 次: 2013年8月第1次印刷

定 价: 49.00元

出版版权专有 侵权必究

如有印装质量问题,本社负责调换。

序 言

科技和人才是实现中华民族伟大复兴以及经济社会发展的关键，而高等教育的健康发展及质量提高是实现科教兴国和人才强国战略的核心所在，是我国教育中长期发展的重要环节。高校教师肩负着人才培养、科学研究、社会服务，乃至是文化传承的重任，是推动高等教育事业科学发展的中坚力量，是高校实现跨越式发展的智力保证，也是高校人力资源管理中最为重要的部分。

我国的高校教师人事制度改革在上世纪七八十年代开始，初期涉及到高校教师的收入分配、专业技术职务调整等等，上世纪末在国家事业单位改革的背景下，高校教师聘任制改革也拉开序幕，2000年前后高校实行了岗位津贴制度，多数高校在人事制度改革诸方面进行了积极有益的探索。2006年国家启动了新一轮事业单位收入分配制度改革，2007年实施了高等学校岗位设置管理制度，岗位设置管理制度在高校全面展开，各高校在教师的岗位设置和聘用上进行了积极有效的实践。虽形式不一，风格不同，都对固有聘用形式产生了不同程度的影响，但依旧难以实现质的突破。理论指导的层面上，高校教师聘用制度研究的论著并不少，既有质性研究，也有量化研究，也有对国外制度进行介绍，到后期颇有雷同之感。作为一名高校人事管理工作，本人也有过思考——如何能结合学校的特色，建立适合不同需求的、能调动积极性和创造力又符合高校发展的教师队伍，是否需要新的视角和思路。

莫蕾钰博士的此篇论著十分有特色：

首先，源于其视角的创新性，在大部分学者都在关注国外终身制聘用制度之时，她能适时的将大家的目光引向目前在海外更加风行且与终身制聘用相辅相成的聘用方式——非终身制聘用。这为我国高校教师的聘用制度改革提供了更新的、更现实的启示。

其次，莫蕾钰博士通过对教师本身、高校以及高校教师市场三个层面对美国的非终身制教师聘用进行了阐述和分析，更清晰展示了该项制度在运行的各个系统中的投入和产出的情况，鲜活的数字和详尽的案例让我们教育管理工作者虽未

亲临美国，也能更全面的理解其公立高校的实际聘用工作的流程和问题、最终的解决方案和反馈，减少了盲从和片面理解。

莫蕾钰博士对高校教师聘用制度的建议可谓颇有亮点，与往常千校一律的建议方式不同，该研究希望各校能根据自己的需要和特色，充分地激励不同优势教师有效率有效果地发挥自己的特长，建立专兼结合的育人、科研、服务团队，既有利于学校资源利用，又利于教师个人的职业发展，对我国高等教育发展乃至社会稳定和谐都有积极的意义。

我国的高校教师聘用制度改革，需要更多的教育研究者和教育管理者的发掘、实践以及协调努力，我们期待更多有创新视角的论著以及积极的案例来启发我们，为建立符合各校发展建立积极、有活力的师资队伍而努力，为我国高等教育质量的提高提供保障。

胡喜宽

中国矿业大学（北京）人事处

美国公立高校非终身制教师聘用制度的理论与实践研究

——投入与产出的视角

摘要

我国高校教师聘用制度改革正处于深化的关键时期。借鉴高等教育规模相似、发展领先的美国高校经验十分有意义。但长期以来,我国对美国高校教师聘任的关注点都在终身制聘用制度方面,而对在美国绝大部分院校都大规模采纳的非终身制教师聘用制度却鲜有研究。本研究通过对美国公立高校中非终身制教师的个人、高校以及高校教师行业三个层面的分析,以期全面、系统展示美国公立高校非终身制教师聘用制度的理论与实践情况,为我国的高校教师聘用制度改革提供全新的视角和改革思路。本文不但充分展示了各类调查研究的结果,还引入投入与产出的研究视角,结合案例研究,对非终身制教师聘用制度在不同院校、不同层面上的投入产出效益进行分析,符合成本效益分析理论的要求,对非终身制的研究铺陈将更为直观和清晰。

论文分为六部分。绪论叙述了本研究问题的缘起、概念及界定,国内外相关的文献研究以及研究的方法、框架和意义。第二章从历史源流、理论与现实基础,以及法律、社会心理基础和制度优势六个方面全面论证了美国非终身制教师聘用制度的合法基础。第三章到第五章分别从教师个人、高校、教师行业三个方面较为全面地展现出该制度在各个层面的优势及劣势。其中,不但从各个层面对非终身聘用制度本身进行了投入、产出的分析及投入产出的比较,还将其与终身制教师聘用制度的投入与产出进行了比较分析,展现了两种聘用制度在不同院校、不同层面下各自的优势及不足。第六章结合我国的高校教师聘用发展与现状,比较了我国高校教师聘用制与美国非终身制教师聘用制中相同及不同的背景和条件。在此基础上,对我国建立有中国特色的高校教师队伍提出了若干政策建议。

论文在借鉴传统教师聘用制度改革研究中强调的改变高校教师法律地位,以及改善教师、院校及行政三者关系诸多建议的前提下,提出建立有我国特色的高品质高效率的高校教师队伍的必要性和紧迫性。不但要将教师的职能进行分化、重点培训和提高,根据院校的发展规划和特点来调配教师,同时,不同职能的教

师又能更好地促进院校特色化发展，避免人力资源管理僵化，以便形成良好循环。此外，在教师聘任时要注意将终身制与非终身制聘用有机结合，保持高校发展中经济效益和学术自由的平衡，以利于人力资源的高效和可持续发展。最后，在我国社会保障制度不断完善之际，还应通过经济补偿及校内转岗等方式对教师聘任制分步骤的推进提供条件。

关键词：非终身制教师 聘用制度 理论与实践 公立高校 投入与产出

Research on Theories and practices of Contingent Faculty Appointment System in American Public universities and colleges

—— From perspective of input and output

ABSTRACT

The appointment system of college teacher in our country is under reform, and already being in the critical period. Draw on similar scale of higher education, the development experience of leading U.S. public universities is very meaningful. For a long time, we concerns about American college teachers' appointment system in terms of tenured employment system, while we pay little attention on non-tenure appointment system, of which the vast majority of institutions in the United States adopted in large-scale. In this study, the non-tenure appointment system of American Public Universities and colleges had been analyzed through three levels: personal level, university and college level and teaching industry level. These had comprehensively and systematically display the theory and practice of the non-tenure appointment system in American Public Universities and colleges, which also provides new perspective and reform ideas for China Reform of university teachers' appointment system. Investigations, as a traditional and typical method were used frequently in the past researches on appointment system. The implementation of the policies and problems would be revealed by then. This study, from the perspective of input and output, combined with case study, analyzes the effects of non-tenure teacher employment system in different types of schools and different levels. It is based on cost-effective concept, quite intuitive and clear.

This study is divided into six parts. Introduction part describes the origin of the research questions, concepts and definition of the relevant international literature and research methods, frameworks and significance. The second chapter, stated the historical origins, theoretical and practical basis, as well as legal, social, psychological and basis of non-tenured appointment system. Advantages of the institution

is also demonstrated. Chapter three to Chapter five , displays the advantages and disadvantages of the non-tenured appointment system from individual teachers, universities, the teaching profession respectively. Not only the input and output of the non-tenured system were analyzed and compared , but also the input and output of the tenured appointment system is compared , respectively. The advantages and disadvantages of the two appointment system are revealed from every level and in different schools. Chapter four demonstrated the development and status quo of the appointment system for our country's university teachers, similarities and differences of backgrounds and conditions of U.S. and Chinese's appointment systems are analyzed. On these basis, policy recommendations on establishment of college teachers of our own characteristics has been put forward.

Draw on the past recommendations on traditional employment system reform , which emphasis on changing of teachers' legal status, or improving the relationship among teachers, institutions and administrative agencies . This paper proposes the importance and urgency of establishing university teachers of our unique high quality and efficiency. Not only to differentiate the functions of teachers, focusing on training and awareness, according to characteristics of institutions to development planning and deployment of teachers, while teachers of different functions can better promote the development of college characteristics to form a good cycle. In addition, we should balance the employment of tenured and non-tenure teachers, concerning combination of economic efficiency and the maintainance of academic freedom in the universities and colleges, in order to facilitate the sustainable development and prosperity of higher education. Moreover, since the social security system in our country is still improving, economic means, as well as internal reorientation and other strategy should be used to help refined teacher's employment conditions at present.

Key Words: Contingent Faculty, Appointment system, Theories and Practices, Public Universities and Colleges, Input and Output

序 言

摘 要

- 目 录 -

contents

第一章 绪 论

1.1 问题的缘起 / 003

1.1.1 由美国高校教师聘任现状引发的思考 / 003

1.1.2 高校教师聘用的国际趋势 / 004

1.1.3 我国高校教师聘任制度改革缺乏突破 / 006

1.2 概念及其界定 / 008

1.3 文献综述 / 013

1.3.1 国外文献研究 / 013

1.3.2 国内文献研究 / 017

1.3.3 对已有文献的评价 / 025

1.4 研究的视角与方法 / 027

1.4.1 研究视角 / 027

1.4.2 研究方法 / 029

1.5 研究的基本框架 / 031

1.5.1 研究目的 / 031

1.5.2 研究问题 / 031

1.6 研究的意义 / 033

1.6.1 实践意义 / 033

1.6.2 理论意义 / 033

第二章 非终身制教师聘用的合法基础

2.1 非终身制任用的历史源流 / 037

2.1.1 中世纪：行会保护下的非终身制教师 / 037

2.1.2 建国前：非终身制的任期化时期 / 037

2.1.3 南北战争至 19 世纪后期：院校化的非终身制教师制度 / 040

2.1.4 19 世纪末至 20 世纪 40 年代：终身聘任制的萌芽与发展 / 041

2.1.5 20 世纪 40 年代初至 20 世纪 70 年代末：终身制的完善与制度化 / 043

2.1.6 20 世纪 80 年代至今：终身制的危机与对非终身制的过度依赖 / 045

2.2 理论基础 / 049

2.2.1 经济理性 / 049

2.2.2 劳动力市场分割 / 050

2.3 现实基础 / 054

2.3.1 较成熟的合同体系 / 054

2.3.2 旺盛的高教需求 / 054

2.3.3 丰富的人才库 / 055

2.3.4 高校职能的可分割性 / 056

2.4 法律基础 / 060

2.5 社会心理基础 / 062

2.5.1 民意顺应 / 062

2.5.2 个人选择 / 064

2.6 制度优势 / 065

2.6.1 缓解高校经济压力 / 065

2.6.2 提高高校人事制度灵活性 / 067

2.6.3 优化资源配置 / 068

2.6.4 体现学校自主发展 / 070

2.6.5 迎合非传统的教育需求 / 070

2.6.6 应对老龄社会挑战 / 071

第三章 非终身制教师个人层面的投入产出比较

- 3.1 非终身制教师的个人投入 / 075
 - 3.1.1 个人前期投入 / 075
 - 3.1.2 个人中期投入 / 085
 - 3.1.3 个人机会成本 / 087
- 3.2 非终身制教师的个人产出 / 091
 - 3.2.1 薪酬及保障 / 092
 - 3.2.2 获得尊重 / 101
 - 3.2.3 自我实现 / 106
 - 3.2.4 非终身制教师满意度 / 107
- 3.3 非终身制教师个人的投入产出比较 / 111
 - 3.3.1 关于非终身制教师的评价 / 111
 - 3.3.2 非终身制教师与终身制教师的比较 / 112
 - 3.3.3 两种制度下教师满意度比较 / 115
- 3.4 小结 / 120

第四章 非终身制教师院校层面的投入产出比较

- 4.1 院校层面对非终身制教师聘用的投入 / 123
 - 4.1.1 制度建设与行政管理成本 / 123
 - 4.1.2 人力投入 / 145
 - 4.1.3 财力投入 / 147
 - 4.1.4 其他资源 / 148
 - 4.1.5 制度变更 / 150
- 4.2 非终身制教师聘任的院校产出 / 158
 - 4.2.1 教学任务完成 / 158
 - 4.2.2 承担其他工作 / 166
 - 4.2.3 利益相关者的满意度 / 167
 - 4.2.4 资源再分配 / 169
 - 4.2.5 对组织文化的影响 / 170

4.3 非终身制教师聘用的院校投入产出比较 / 172

4.4 小结 / 174

第五章 非终身制教师聘任对高校教师职业的行业影响

5.1 非终身制教师聘用的社会投入 / 177

5.1.1 来自政府的法律调控 / 177

5.1.2 来自行业协会的推动 / 178

5.1.3 来自工会的集体谈判支持 / 180

5.1.4 来自其他行业的影响 / 182

5.2 各项社会投入的产出 / 187

5.2.1 法律的力量 / 187

5.2.2 行会的贡献 / 187

5.2.3 工会的影响 / 187

5.3 非终身制教师聘用对高校教师市场的影响分析 / 191

5.3.1 对美国高校核心制度的影响 / 191

5.3.2 对教师行业的影响 / 193

5.4 小结 / 200

第六章 对我国的启示及后续思考

6.1 我国高校教师聘用制度的发展与现状 / 203

6.1.1 我国现代高校教师聘任制度发展沿革 / 203

6.1.2 关于高校聘任制的尝试与经验 / 208

6.1.3 目前存在的问题 / 209

6.2 非终身制视角下的我国教师聘用制审视 / 212

6.2.1 非终身制聘任与我国教师聘任的相似性 / 212

6.2.2 非终身制聘任与我国教师聘任间的区别 / 213

6.3 借鉴非终身制思想原理改革和发展我国高校教师聘任制 / 218

6.3.1 界定政府、市场和高校各自的职责范围 / 218

目 录

- 6.3.2 制度推进时注意吸收各国的先进经验 / 218
- 6.3.3 坚持分类指导原则, 建立各具特色的教育目标和教师聘用制度 / 219
- 6.3.4 相关制度的构建和完善 / 225
- 6.4 小结 / 227

第七章 结语

- 7.1 回顾与反思 / 231
- 7.2 本研究的局限 / 233
- 7.3 可进一步研究的课题 / 234

参考文献

致 谢

第一章

绪论

1.1 问题的缘起

1.1.1 由美国高校教师聘任现状引发的思考

对高校教师非终身制的思考源于本人访学于美国时的经历和阅读。在那所美国知名学府中，我所旁听的很多课程都由非终身制的教师来讲授。当我查询相关数据时，惊奇的发现该校超过 87% 的教师都属于非终身制序列。¹而进一步的了解，我发现这种现象对在世界高教界中处于领先地位的美国来说并不属于特例。据调查，在 2006 年美国高校教师当中，非终身制教师的平均比例已达到 68%，且仍在增长中。²不仅我个人对此感到惊奇，当问及美国著名高校的教师，甚至是研究高等教育学其他领域的教师时，他们也惊愕于这个数据。一位研究高校教师的博士生对我说：“也不知道是什么原因，我们学校当中的非终身制教师正高速增长起来，二三十年前这批教师只有二三成，大家并不以为然，近期尤其是近几年却陡增到这样高的比例，变为了高校中的大多数，让人不得不正视这个问题。”

美国非终身制教师的增长，得到了美国教师协会、美国教授协会的充分重视，他们开始修订非终身制教师的概念，分析这批教师的增长趋势、人群特征，在各类院校和学科中的比例，关注他们的工作条件以及待遇等。但让人吃惊的是，虽然这批教师已经毫无疑问的成为美国高校中最主要的授课者，他们的贡献却并不被很多人看好。

一些非终身制教师表示理解和认可，他们常常被他们的终身制教师同事无视甚至是侮辱。³一名 Nassau 社区学院的终身制教师竟公然对一名在该校兼职将

1 National Education Association Higher Education Research Center.[J].Part-time faculty: a look at data and issues. Update 11(3).1-11, 2007

2 Kezar, A. & Sam, C. (2009) Institutionalizing equitable policies: Institutionalizing equitable policies and practices for contingent faculty. [EB] Report of Association for the Study of Higher Education's annual research conference.
http://www.aftface.org/storage/face/documents/kezar_sam_paper.pdf, 2010-5-31

3 Barker, K., & Christensen, K. [M].Contingent work: American employment relations in transition. Ithaca, New York:ILR Press,1998