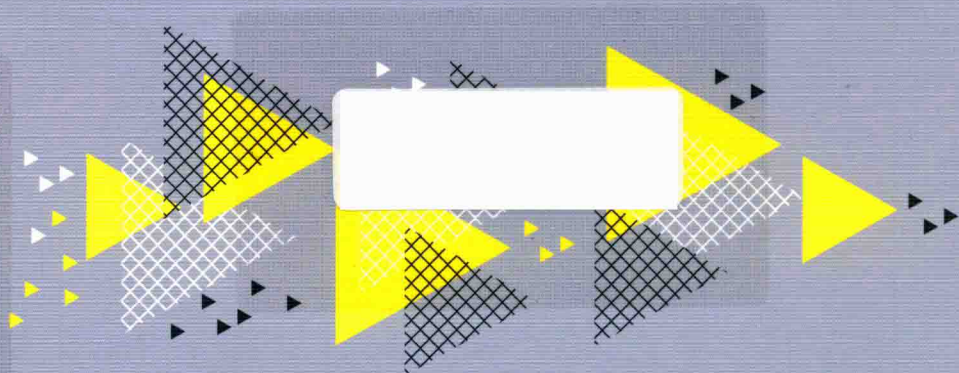


民办普通高校 教师身份研究

兼谈民办高校师资队伍建设困境与解决策略

RESEARCH ON THE IDENTITY OF PRIVATE COLLEGES
AND UNIVERSITIES TEACHERS

王玲◎著



中国社会科学出版社

民办普通高校 教师身份研究

兼谈民办高校师资队伍建设困境与解决策略

RESEARCH ON THE IDENTITY OF PRIVATE COLLEGES
AND UNIVERSITIES TEACHERS

王玲◎著

中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

民办普通高校教师身份研究:兼谈民办高校师资队伍建设困境与解决策略/王玲著. —北京:中国社会科学出版社, 2019. 9

ISBN 978-7-5203-4195-0

I. ①民… II. ①王… III. ①民办高校—师资队伍—建设—研究—中国
IV. ①G648.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 048166 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 张 湑
责任校对 姜志菊
责任印制 李寡寡

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号
邮 编 100720
网 址 <http://www.csspw.cn>
发 行 部 010-84083685
门 市 部 010-84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京君升印刷有限公司
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2019 年 9 月第 1 版
印 次 2019 年 9 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 20
插 页 2
字 数 248 千字
定 价 85.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社营销中心联系调换

电话:010-84083683

版权所有 侵权必究

序

经过三十多年的发展，我国民办高校完成了从复兴到成长壮大的过程，已经成为我国高等教育的重要组成部分。据统计，到 2017 年，民办普通高校有 746 所（含独立学院 265 所），民办的其他高等教育机构 801 所。民办高校普通在校生达到 628.46 万人，硕士研究生在学人数 1223 人，另有各类其他民办高等教育机构注册学生 74.47 万人。民办高校 700 余万人的在学规模几乎相当于 1999 年我国普通高校的教育规模；按联合国教科文组织最新统计，这个办学规模在国际上仅排在印度、美国和巴西之后，超出其他所有国家和地区高等教育的在学总人数。民办高校的发展不但是我国改革开放四十年经济社会发展的重大成就，更是我国高等教育从精英化走向大众化、普及化，满足数以千万计青年学生求学需要的关键战略，解决了他们要求“有学上”的问题。

民办高校对我国高等教育强国建设是不可或缺的。高等教育强国是整体的强大，不是少数高校的强大，更不能只是公办高校的强大。民办高校已经积累了比较丰富的办学资源，建立了能够满足基本办学需要的运行机制，构建了多层次、多类型、多功能、多种投资渠道支持的办学体系。应当承认，民办高校发展还存在不少困难和问题，民办高校办学历史相对比较短，软硬办学实力相对不足，

课程教学质量存在薄弱环节,开放办学、合作教育的渠道比较狭窄,整体办学水平和办学质量处于相对弱势。民办高校亟需加强内涵建设,提高办学水平。

民办高校发展的关键在于建设一支稳定的高水平师资队伍,但现实的情况却不容乐观,以民办高校师资队伍的现实境遇还很难看到未来建设能有大的突破。据观察,民办高校办学已经不再主要依靠兼职教师,大多建立了自有师资队伍,生师比一般都在20:1左右。这是民办高校办学的一个巨大的进步,标志着民办高校办学已经趋于稳定和正规。但与此同时,民办高校师资队伍存在一些似乎不可克服的困难,比如,高层次人才引不进,高水平师资留不住,师资队伍的稳定性弱、流动性高,教师的归属感和忠诚度弱,等等。出现这些困难并不是民办高校的主观意愿,也不是民办高校不努力、不作为,更不是民办高校教师心之所愿。

问题的症结在于政府对于民办高校与公办高校所采取的差异化政策,比如,各级政府所设立、冠名或资助的各种教学、科研平台极少考虑到民办高校,各级政府资助的各类重大科研项目往往不对民办高校开放,等等。缺少了这些政策性支持,民办高校对高层次人才就缺乏吸引力。更为致命的是,与公办高校教师不同,民办高校教师不享有事业单位编制,民办高校用人实际上与企业用人无异。也就是说,民办高校教师所从事的工作与公办高校教师并无二致,就因为所属单位不同,就具有了不同的身份。这就能解释为什么在高等教育人才市场上人们首选的是公办高校,其次才是民办高校;民办高校教师一旦评上讲师或副教授职称,常常就向公办高校流动。在这样的境遇下,民办高校几乎不太可能建立一支高水平师资队伍,这也就注定了民办高校办学水平难有大的提高,建设高水平民办高校存在难以克服的障碍。

民办高校教师身份是一个广受关注的问题，很多学者做过研究和探讨，也取得了一些成果，但实际上，自民办高校产生以来，不论是理论界还是实践界都还没有找到解决教师身份问题的良策。事业编或事业单位身份、企业编或企业单位身份将公办高校和民办高校教师客观上划分为两类人，尽管他们所从事的职业或工作是实质等效的，但在社会地位、待遇等方面却差别很大。民办高校教师的这一身份不是教师选择的，也不是民办高校赋予的，而是政府相关政策所决定的，除了政府部门所派驻的党委书记，所有民办高校工作人员都不享有事业编制，不具有事业单位员工身份，不能享受国家对事业单位员工所规定的各种福利待遇以及相关的其他权利。

破解民办高校教师身份问题意义重大，理论研究大有可为。王玲博士长期关注民办高校办学，曾经承担过有关民办高校发展的课题研究任务。进入厦门大学教育学博士后工作站以后，她跟我商量，想研究民办高校教师问题，我深以为然。她从民办高校教师身份切入，我认为这是她集多年关注和研究积累所提出的课题，切中时弊，意义深远。经过三年多的辛苦努力，她得其所愿，完成了研究任务，写出了这部著作，我很高兴。阅读了书稿之后，我发现有三点颇能给人启发。

第一，经过历史和比较研究，作者归纳出民办、公办高校教师身份分化存在两种类型：一是自然差异型，一是政策差异型。在“自然差异型”情况下，民办（私立）与公办高校教师的身份不存在实质性的差别，尤其是在高校教师权利义务、社会保障和相关福利方面均不存在显著差别。两者间的差别主要是各高校之间公平竞争所形成的自然差距，如薪酬水平的高低、科研资源和社会捐赠的多寡等。“政策差异型”则是由差别化甚至歧视性政策或不完善的政策体系导致的民办（私立）、公办高校教师身份的差异。在不同的政

策导向下,差异有大有小。我国是“政策差异型”的典型代表。

第二,在作者看来,制度供给不足是导致民办高校教师身份地位和权利得不到与公办高校教师同等保障的主要原因。我国民办高校法人制度规定民办高校属于非企业法人,虽然明确了民办高校的非企业法人性质,但却没有明确将其定性为事业单位法人,非企业法人的相关社会制度不健全,导致民办高校教师的组织身份模糊。由于不具有事业单位人员身份,民办高校教师退休后能够拿到的退休金远远低于公办高校教师,且公办高校教师的医疗保障参照公务员标准执行,在享受基本医疗保险之外,还享受医疗补助,民办高校教师只享受基础医疗保险,且大部分民办高校教师享受的是市级医保制度,与享受省级医保制度的公办高校教师在报销比例和报销范畴方面又存在一定差距。制度供给不足的后果是民办高校教师的职业安全感、归属感和认同感均偏低。

第三,作者提出,民办、公办高校教师应构建“统一身份”。构建民办公办高校教师统一身份需要从外部和内部两方面着手:一是政府应当完善相关法规和制度,确立民办高校的事业单位法人地位,从根本上解决民办高校教师身份不同于公办高校教师的问题,为构建统一身份奠定法规基础。二是民办高校应当健全校内治理体系,改善民办高校教师的实际生存和工作环境,使民办高校教师拥有与公办高校教师实际的统一身份。

这部著作的可贵之处不只体现在富有启发意义的思想观点上,而且还体现在作者通过采用比较研究方法所开拓的相关领域的研究上。作者在进行敏锐而深刻的理论和实践研究的同时,还通过比较研究对印度和美国私立高校教师身份进行了历史和现实的考察。众所周知,印度和美国都是世界上私立高等教育比较发达的国家,私立高校教师身份并没有阻碍学校提高办学水平和教育质量。作者对

印度和美国私立高校教师身份研究的结果可以为破解我国民办高校教师身份问题提供借镜。

我国民办高校教师身份不是简单的政策问题，从根本上讲，更不是民办高校内部的问题。虽然民办高校教师身份问题表现在民办高校和政府政策上，但它的产生有更深层的社会文化原因，从这个意义上说，对它的研究需要超越高等教育范畴。要解决这个问题，不仅需要更多的高等教育研究人员参与研究，更需要社会学者、政治学者、文化学者、法学工作者等参与进来，从不同学科角度揭示民办高校教师身份问题的根源，为政策和制度供给侧改革提供更多更充分的理论依据。这样说并不能否认王玲博士所开展研究的价值，恰恰相反，她为多学科研究民办高校教师身份问题作了一个可贵的尝试，而且取得了丰硕而重要的研究成果。

是为序。

别敦荣

于厦门大学海韵北区工作室

2018年12月3日

目 录

导言	(1)
一 问题的提出	(1)
二 研究现状	(2)
三 核心概念	(11)
四 研究方法	(17)
第一章 高校教师职业属性与身份分化	(20)
第一节 高校教师职业发展溯源	(20)
一 被学生雇用的高校教师	(21)
二 作为“教师行会”会员的高校教师	(24)
三 实行“行业自治”的高校教师	(26)
第二节 高校教师的职业属性	(29)
一 专业性	(29)
二 经济性	(31)
三 学术性	(33)
四 公益性	(36)
第三节 高校教师的身份分化	(38)
一 导致分化的主要原因	(38)

二	身份分化对高等教育发展的影响	(41)
三	从“分化”走向“统一”是必然趋势	(44)
第二章	我国民办高校教师身份现状及成因	(48)
第一节	民办高校师资队伍建设历程	(48)
一	初创期以“兼职教师”为主	(49)
二	扩张期“专职教师”规模显著增长	(51)
三	内涵建设期“专职教师”身份问题突显	(54)
第二节	民办高校教师的身份现状	(57)
一	法律法规视角下的“教师”身份	(58)
二	组织视角下的“雇员”身份	(59)
三	管理视角下的“体制外”身份	(61)
四	自我认同视角下的“矛盾”身份	(62)
第三节	民办高校教师身份成因	(64)
一	“补充性”地位决定了民办高校教师 “社会地位”偏低	(64)
二	民办高校办学经费窘困难以解决教师身份问题	(66)
三	政策调控不力致使民办与公办高校教师身份 难以并轨	(69)
四	民办高校内部治理水平偏低,影响教师的 职业认同	(71)
第三章	民办高校教师身份变革之必要性与可行性	(74)
第一节	身份变革之必要性	(74)
一	高校公平发展环境需进一步完善	(75)
二	时代呼唤更高质量的民办高等教育	(78)

三 “身份差距”阻碍民办高校可持续发展	(83)
第二节 身份变革之可行性	(90)
一 “非营利性”属性进一步明晰	(90)
二 公办高校人事制度改革不断深化	(93)
三 “歧视性”政策已受关注	(97)
四 政府财政资助逐步增强	(100)
第四章 印度私立高校教师身份及其制度成因	(103)
第一节 印度私立高校教师身份演变历程	(104)
一 殖民地时期的私立高校及其教师身份	(104)
二 独立后“计划经济时期”公、私立高校教师的 身份趋同	(107)
三 独立后“市场化经济时期”公、私立高校教师的 身份分化	(110)
第二节 当代印度公、私立高校教师之身份差距	(112)
一 公、私立高校教师处于同一职业管理系统	(113)
二 公、私立高校教师的身份差距	(118)
第三节 印度公、私立高校教师身份差距的制度成因	(122)
一 私立高等教育法律不完善	(122)
二 缺乏有效的私立高校(自筹)监管体系	(125)
三 高等教育质量认证制度不健全	(128)
第五章 美国私立高校教师身份及其制度成因	(132)
第一节 美国私立高校教师身份的演变历史	(132)
一 从“兼职”到“专职”:教师身份确立	(133)
二 从“专门化”到“专业化”:专业身份凸显	(137)

三 从“专业化”到“学术化”:追求独立的 学术人身份	(139)
第二节 美国公、私立高校教师身份的差异与统一	(142)
一 公、私立高校教师间的身份差异	(143)
二 公、私立高校教师身份逐步统一	(152)
第三节 美国促进公、私立高校教师平等身份构建的 制度因素	(159)
一 “一视同仁”的财政资助制度	(160)
二 高校自治和学术自由保障制度	(163)
三 统一、有效的教师权利救济制度	(166)
四 高校内部民主管理制度	(169)
 第六章 我国民办高校教师身份变革的外部制度阻碍	(172)
第一节 法人制度不健全从根本上制约身份变革	(173)
一 法人属性不清晰导致教师组织身份模糊	(173)
二 法人财产权难落实影响教师职业认同	(176)
三 法人治理结构虚置影响教师的归属感	(179)
第二节 社会保障制度不完善难解身份差距之难题	(182)
一 养老保障制度之间的差距	(183)
二 医疗保障制度间的差距	(187)
第三节 权利救济制度建设滞后影响教师身份认同	(192)
一 面对公权力的侵害,权利救济缺失	(193)
二 面对私权力的侵害,权利救济无力	(195)
 第七章 我国民办高校教师身份变革的内部制度阻碍	(202)
第一节 企业化管理制度强化教师“打工者”身份	(203)

一 行政权力过大,教师地位偏低	(204)
二 以监督与控制为取向,教师成“教书机器”	(206)
三 难建大学文化,影响教师角色认知	(209)
第二节 不科学的教学管理制度削弱教师职业认同水平	(211)
一 制度供给者素质不高	(212)
二 制度制定程序不规范	(213)
三 制度内容“重形式、轻质量”	(214)
四 制度功能“重管理、轻服务”	(215)
五 制度效果“重处罚、轻激励”	(216)
第三节 发展支持制度薄弱制约教师职业发展	(218)
一 教学发展中心建设滞后	(219)
二 个人进修支持制度偏少	(221)
三 教师学术发展保障制度欠缺	(224)
第八章 关于我国民办高校外部制度改革的建议	(227)
第一节 确立事业单位法人身份	(228)
一 事业单位法人与财团法人内涵辨析	(229)
二 “事业单位法人”更优于“财团法人”	(234)
第二节 多途径提升社会保障水平	(237)
一 国内外几种主要的补充社会保障方式	(238)
二 社会保障水平提升过程中的政府角色	(241)
三 资金短缺是最亟需解决的问题——以 A、B 两校为例	(244)
第三节 系统完善权利救济制度	(248)
一 构建多层次的权利救济机构	(249)
二 进一步完善权利救济程序	(252)

三	加强权利救济法律保障水平	(255)
第九章	关于我国民办高校内部制度改革的建议	(258)
第一节	健全校内治理体系	(258)
一	健全校内治理体系的必要性与优势	(259)
二	当前健全校内治理体系的核心任务	(263)
第二节	全面提升董事长(校长)的领导力	(267)
一	领导力的基本内涵	(268)
二	提升领导力的基本策略	(271)
三	一个“领导力提升”的成功案例	(274)
第三节	系统建设教师发展支持制度	(278)
一	构建持续、稳定的支持环境	(278)
二	重点加强学术发展支持制度建设	(283)
三	保障教师多元化的职业发展路径	(287)
研究结论		(290)
参考文献		(294)

导 言

一 问题的提出

随着民办教育的不断发展、壮大，民办普通高校在我国高等教育体系中的作用与地位也日益凸显。提升民办高等教育质量，建设高水平民办大学已成为我国重要的高等教育发展目标之一。众所周知，教师是影响教育质量的关键因素，只有拥有优质师资队伍的学校才有可能办出优质的教育，因此，要想办出高水平民办大学，就必须加强民办普通高校师资队伍建设水平与力度。目前，我国民办普通高校师资队伍建设虽然已经取得了不小的成绩，专职教师队伍逐渐扩大，但同时也面临着诸多的问题，如在师资队伍方面仍存在着数量不足、缺乏稳定来源、结构不合理、流动性过大、严重缺乏学科带头人和“双师型”教师、教师普遍缺乏认同感与安全感等问题；在师资队伍建设方面面临着教师继续教育资源匮乏、教师管理机制不完善、学校缺乏长远的师资队伍建设规划、师资队伍建设投入不足等问题。这些问题的存在严重制约着民办普通高校教育质量的提升和可持续发展。

而当对这些问题产生的根源进行反思时发现，民办与公办普通高校教师在薪酬、福利、科研、培训等方面的不平等待遇是导致诸

多问题产生的重要原因，这从当前有关民办普通高校师资队伍建设的`研究中即可窥见一二：无论是对民办高校`师资队伍`建设过程中所存在问题的系统解决策略的研究；还是对民办高校`师资队伍`建设中某一具体问题展开针对性较强的解决对策探索，都将实现民办与公办普通高校教师的平等待遇作为首要策略提出。而通过对现存问题做一个简单的分层，也可看到，民办与公办普通高校教师在地位上的差异，在权利上的不平等是诸多`师资队伍`建设问题产生的一个深层次原因。当前民办普通高校`师资队伍`存在的问题可以大致归结为三方面的问题，即数量、质量与结构，而这三方面问题之间的关系是在教师数量充足的情况下，民办普通高校可以借用灵活的用人机制对教师进行筛选，进而提升教师队伍的整体质量，而在数量和质量问题解决的情况下，其`师资队伍`结构将逐渐趋于合理、科学。因此，解决民办普通高校教师数量问题是解决质量与结构问题的前提和基础。而显然，阻碍民办普通高校教师数量增长的最核心因素即是民办与公办普通高校教师之间的诸多不平等。这种不平等其实质就是一种权利的不平等，是身份差距的一种体现。那么，为什么会产生这样的身份差距呢？怎样做才能缩减甚至消除这种身份差距呢？这是非常值得我们深入思考的问题。

因此，本研究确立了“民办普通高校教师身份研究”的选题，提出“制度方面的不完善是导致民办与公办普通高校教师身份差距产生的根源，缩小或消除两者间的身份差距必须从制度改革着手”的假设。着重解决以下两个问题：1. 民办、公办普通高校教师身份差距产生的内外部制度性原因是什么；2. 如何从内外部制度改革入手缩小，甚至消除两者间的身份差距。

二 研究现状

为了全面地了解国内外有关民办普通高校教师身份的研究现状，

笔者从高校教师身份、民办（私立）普通高校教师、民办（私立）普通高校教师身份三方面入手对相关文献展开了搜索与阅读，综述如下。

（一）有关高校教师身份的研究

目前有关高校教师身份或大学教师身份的研究并不是很多，如在中国知网中，以“高校教师身份”和“大学教师身份”为篇名关键词，只查阅到12篇论文和1篇硕士论文。从当前的研究文献来看，学者们主要关注的是高校教师的角色问题，并从其角色定位出发来思考高校教师的管理、职责以及身份认同等问题。如邓侨侨的论文《从高等学校教师身份特征谈教师管理》指出，“高等学校的教师同时扮演教育者、文化传承者、创造者等多种角色，教师管理必须要以保障教师的这些身份特征为前提”^①；吕屏等人的论文《大学教师身份职责的认识与思考》指出“高校教师具有知识传播者、创造者、社会文化批判者等多重身份，因此高校教师除了要遵守法定的责任与义务之外，还需要以知识分子的身份履行社会责任与义务，而这种社会责任与义务的实现，除了需要教师本身具有较强的责任感、使命感、独立人格与学术追求之外，还需要有科学的大学管理制度的支持”^②；刘传霞的论文《当代大学教师身份认同与大学文化精神建构》指出“作为一个以学术发展为目的的知识人，学术人应当是大学教师的本色。只有大学教师回归其本色，自觉选择以学术为志业的学术人角色，大学精神才能落实，大学文化才能养成”^③。

① 邓侨侨：《从高等学校教师身份特征谈教师管理》，《中国高校师资研究》2004年第2期。

② 吕屏、龚捷、石万曲：《大学教师身份职责的认识与思考》，《高等建筑教育》2012年第6期。

③ 刘传霞：《当代大学教师身份认同与大学文化精神建构》，《现代教育管理》2013年第5期。