

中国高校 教师聘任制研究

——基于学术职业管理的视角

刘献君 等 编著



科学出版社
www.sciencep.com



国家自然科学基金项目 (70573038) 研究成果

中国高校 教师聘任制研究

——基于学术职业管理的视角

刘献君 等 编著

科学出版社

北京

内 容 简 介

本书是国家自然科学基金资助项目《学术职业管理视野中的中国高校教师聘任制研究》的研究成果,在历时四年的学习、研究、实践基础上,经集体创作而成。第一章在探讨高校教师聘任制的理论基点、聘任制改革的法理学和政治学依据的基础上提出了我国大学教师聘任制改革的总体思路;第二章分析发达国家高校教师聘任制的特点与改革动向,指出其聘任类型多样、学术职业“准入”制度、聘任制度的改革思路等方面尤其值得借鉴;第三章在对高校教师聘任制改革的历史、现状及问题进行分析后认为,我国高校教师聘任制改革虽取得了一定进展,但“职业准入期”缺乏、岗位虚设、考核评价流于形式等十个问题值得高度重视;第四章在对高校教师聘任制制度设计中的若干关系进行分析后,对其内在制度进行了设计,并提出了外部制度诉求;第五章探讨了高校教师改革中的若干法律问题。

本书可供高校领导、人事部门负责人以及高校教育研究工作者参考,也可作为高等教育学及相关领域研究生的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

中国高校教师聘任制研究:基于学术职业管理的视角/刘献君等编著.
—北京:科学出版社,2009

ISBN 978-7-03-024773-5

I. 中… II. 刘… III. 高等学校-教师-聘用-研究-中国 IV. G645.11

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 097392 号

责任编辑:马 跃 / 责任校对:桂伟利
责任印制:张克忠 / 封面设计:耕者设计工作室

科学出版社出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

双青印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2009 年 6 月第 一 版 开本:B5(720×1000)

2009 年 6 月第一次印刷 印张:11 1/4

印数:1—2 500 字数:220 000

定价:35.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换〈双青〉)

目 录

绪论	1
第一章 高校教师聘任制改革的理论依据	13
第一节 学术职业特性与学术职业管理：聘任制改革的理论基点	13
第二节 公立高校与教师关系的转型：聘任制改革的法理学依据	23
第三节 我国学术职业变迁的制度逻辑：聘任制改革的政治学分析	31
第四节 我国大学教师聘任制改革的总体思路	39
第二章 发达国家高校教师聘任制的特点与改革动向	47
第一节 美国高校教师聘任制的特点与改革动向	47
第二节 德国高校教师聘任制的特点与改革动向	59
第三节 法国高校教师聘任制的特点与改革动向	68
第四节 日本高校教师聘任制的特点与改革动向	76
第五节 总结与讨论	85
第三章 我国高校教师聘任制改革的历史、现状及问题	90
第一节 我国高校教师任用制度的历史溯源	90
第二节 我国推行教师聘任制的背景及目标取向	97
第三节 我国高校教师聘任制改革的现状	99
第四节 教师聘任制改革面临的问题	117
第四章 高校教师聘任制的制度设计	123
第一节 高校教师聘任制制度设计中的若干关系	123
第二节 高校教师聘任制制度设计的目的	131
第三节 高校教师聘任的内在制度设计	132
第四节 高校教师聘任的外部制度诉求	141
第五章 高校教师聘任制改革中的法律问题	145
第一节 大学与教师的法律地位：教师聘任制改革的法律背景	145
第二节 我国公立高校教师劳动制度变迁的法律透视	151
第三节 聘任制度下公立高校与教师的关系及其法律调整	158
参考文献	169
后记	174

绪 论

学术职业是一种专业化程度很高的职业，具有专业性、探索性、自主性和学科性等特点。学术职业以学术活动作为自己物质和精神生活的双重追求，具有学术性和社会性。学术的一个非常重要的特征是难以量化、外行难以评价，学术自治意味着学术共同体不受外行的评判和控制，而倾向于建立共同遵守的专业规范和伦理标准，在专业自律的范围内自我规范、自我调节。高校教师职业是学术职业，高校教师聘任制改革，必须充分考虑学术职业的特点。

本书基于学术职业视野，探讨了高校教师聘任制的理论、发达国家高校教师聘任制可供借鉴的经验、我国高校教师聘任制改革的状况及存在的主要问题、我国高校教师聘任制的内在制度设计和外部制度诉求等问题。

一、高校教师聘任制改革的核心是如何解决委托代理问题

从经济学的角度来看，在教师聘任关系中，大学组织是委托人，教师是代理人。基于理性人假设，代理人的动机永远不可能与其委托人的利益完全一致。作为委托人的学校首先面临着选择代理人（教师）的问题。实际上，在任何条件下，委托人选择代理人，都是凭有限的信息和对这些信息的整合判断而确定人选的。由于信息不对称和代理人动态变化的可能性，委托人对代理人不敢有十足的把握和无条件的信任。这样，委托代理的风险就在所难免。委托人出于对代理人的信任，把控制权交给代理人；又因对代理人没有十足的把握，而需制定一系列规则来监督和约束代理人。在教师聘任中，委托与代理之间之所以出现问题，主要原因在于：第一，委托人和代理人之间追求的目标是有差异的，两者的行为动机或激励并非完全一致。代理人一般首先考虑的是自身利益，委托人的利益只能被放在第二位。第二，信息不对称。委托人与代理人掌握的学术职业的信息不同，这种信息不对称性可能诱使教师产生机会主义行为。第三，契约不完全。委托代理关系实质上是一种契约关系。委托人与代理人的契约在许多情况下是建立在信任基础上的，用制度规范和意识形态约定的价值判断替代了契约文本。因此，聘任书不是一个严格意义上的合同，委托人不能依靠一个十分完善的契约来约束代理人的行为，这使代理人偏离委托人的目标成为可能。如何解决这一问题？根据学术职业的特点，本书认为，可以从以下几方面着手。

1. 双方信息真实、公开、对称

在确立契约关系时,应确保各方信息的透明度与真实性,并事先承诺各自违反信息真实与可操作性的责任。学校作为委托方,必须将自己的全部有关信息明确地传递给教师;教师作为培养人才的代理方,必须向校方真实提供自己所有的相关信息,并接受学校的委托和现有的契约条件,保质保量地履行教学科研义务。完整的信息传递和无条件地接受各自应承担的任务,既是学校和教师的契约关系建立的基础,也是制定约束双方当事人行为规范的基础。

2. 建立有效的激励制约机制

契约机制的设计应遵循两个原则,即激励原则和优化资源配置原则。激励原则是指机制的设计以使教师履行契约责任为原则。应当设计一套完整的激励机制,从精神上到物质上对教师的劳动进行激励和补偿,促使教师采取正确的行动,并感到取得个人福利的最好途径是为学校服务。优化资源配置原则,是指机制的设计应该以优化教师资源配置、明确违约责任为原则。对于有能力和贡献多的教师,学校在精神和物质上都应予以奖励,使他们享受别人没有的荣誉、获得比别人更高的收入,充分利用、滋养和保护这一部分资源,使其产生更大的积极性和很好的榜样效应,真正做到优者奖、错者罚、废者退。

3. 建立健全内部监督机制

教师劳动供给程度属于私人信息,加之教师劳动的个体性、复杂性、工作地点的分散性,教师劳动供给程度的信息在教师与监督者之间的分布极不对称,在收益确定的情况下,实施有效监督的费用很高。在监督资源和其他条件给定的情况下,信息费用和施加压力与实施惩罚的费用越高,则监督费用越高,有效监督越困难,越是无法根据劳动的结果来判断教师的真实贡献,教师的偷懒行为和怠工行为就越是不容易被觉察出来。学校对此应高度重视,建立健全内部监督机制。

4. 建立健全外部监督机制

建立健全外部监督机制,最终归结为构建教师的市场竞争机制,使委托代理关系由市场决定、监督、评价与奖惩。就学校外部而言,一是完善的教师市场并未真正建立起来,教师的自由流动仍受到较多因素的制约;二是流入教师市场的真正优秀教师也并不多见,教师市场尚不存在激烈的竞争。就学校内部而言,教师尤其是优秀的教师并未感到来自外部教师市场的压力,从而自觉地实现劳动完全供给。但从长远来看,建立健全外部监督机制是必要的,也是可能的。

5. 正确考核教师的工作绩效

不管是建立健全内部监督机制还是建立健全外部监督机制,都涉及教师评价这个难题。由于学术职业是特定性低而事务量大的工作,很难进行量化评价,在评价教师工作时要根据学术职业的特点设计教师绩效考核制度。同时,要利用学术职业的“声誉效应”,通过唤起教师的职业道德,培育他们献身学术的天职意识,任何制度设计都不可能做到完美无缺,制度的缺陷常常需要道德来补救。

二、高校教师聘任制度设计中要处理好四个关系

高校教师聘任制涉及社会生活、社会文化的方方面面,牵一发而动全身,在制度设计中必须认识和处理好其中的若干关系。

1. 理念与制度

制度带有规制性,但思想规导制度,因此制度和相应的理念是紧密相连的。在高校教师聘任制实施过程中,应探讨以下理念:

(1) 高校教师的劳动同样具有一般劳动的特点。高校教师是社会人,其劳动也是商品,劳动的价值是可以交换的,劳动者通过劳动交换实现其价值,这是高校教师自由择业择岗、学校择优聘任的理论依据。

(2) 学术自由是学术职业的一种工作条件。学术职业具有探究性、自主性、学科性等特点,因而学术自由是学术职业的一种工作条件,离开学术自由,学者无法正常从事学术职业活动;学术创新直接依赖于学者具有的独立的探索精神和独立思考,大学一旦没有了学术自由,也就失去了知识创新的诱因。学术自由是教师聘任制设计的内在逻辑,高校教师聘任制应遵循这一逻辑。

(3) 在聘任关系中,教师和学校是平权的。高校教师聘任制涉及教师和学校双方的关系问题。就法律关系而言,学校与教师具有双重法律关系:一是行政法律关系,学校根据教育行政部门的授权,对教师进行行政管理,如教师资格认定、对教师的奖惩;二是民事法律关系。学校是法人单位,在聘任关系中,教师与学校具有平等的法律关系,教师与学校是平权的。因此,在实施教师聘任制过程中,从聘任方案的制订到聘任合同的形成,要相互尊重、相互协商,达成一致。

相关的理念还有学者共同体的专业自主、同仁分享权利、公平公正等,在高校教师聘任制的制度设计中,这些都不能忽视。

2. 学术目标与效率目标

现代大学不再是往日的象牙塔,它日趋开放、灵活、主动、高效,为与快速

多变的科技与经济社会发展相适应,正逐步从社会的边缘走向社会的中心,进入公众的视野。大学具有学术目标和效率目标。

对于大学发展而言,两种目标都重要,但学术目标是大学坚守的生命线,效率目标是为学术目标服务的。在现实生活中,学校面临效率目标和学术目标的对垒,大学教师面临着“以学术为业”和“以学术为生”的冲突,在聘任制的制度设计中,特别是在对教师的评价中,应充分尊重学术活动的复杂性和创造性,关心教师的个人发展,通过促进教师的专业发展、提高每个教师的学术产出能力来增强大学的学术创造力,将“为大学”和“为教师”这两个方面统一起来。

3. 甄选和优化

学术职业是一种特殊的职业,有自身的特殊要求,学术共同体有一种选拔和“准入”制度。这种“准入”制度,不能简单地用“非升即走”来取代,要有科学的制度和机制。

从世界范围看,大学教师的甄选和优化方面的制度还有根据学校教学、科研、社会服务的不同要求所采用的教授“分类制度”、“试用期制度”、“选择性任期制”、“学术职业层级递升”与“非升即走”等等。我国在实施教师聘任制过程中,应根据我国国情,探索适应自己的“甄选”和“优化”机制。

4. 应然与实然

高校教师聘任制的实施,要通过坚守效率、平等、公正、人本、学术自由等原则,达到人力资源的优化配置,最大限度地调动教师的积极性。人们期望一个比较完美的制度,然而,社会生活中却存在许多现实的、特殊的情况和问题,有的问题甚至一时还难以解决。因此,在实施教师聘任制的过程中,不能过于理想化,要处理好应然和实然的关系,逐步从实然达到应然。

三、发达国家高校教师聘任中可供借鉴的经验

发达国家的学术职业具有悠久的传统,相应地,其高校教师聘任制度也更为成熟。在研究中,我们不是一般地总结其经验,而是针对我国的情况,重点考察了美国、德国、法国、日本的教师聘任制,以找出值得借鉴的经验。

1. 聘任类型多样

与我国教师聘任类型单一不同,这些国家高校教师聘任类型多样。美国高校教师在聘任类型上大致可分为三类:终身教职(tenure)、终身轨教职(tenure track/tenure line)和非终身教职(non-tenure track/non-tenure line)。对于获得终身轨教职的教师而言,一般在至多7年的试用期结束前,会得到校方是否授予

其终身教职的通知。对于非终身教师而言,一旦合同期满或合同资助款用完就得另寻出路。德国教师聘任类型分为专职教师、合作教师、合同教师,采用三种不同的聘任方式。合作教师是指在教学及科研方面和教授合作教学的人员,受聘期限可长可短;合同教师是指负责某些特殊教学环节或实践教学环节的教师。日本则采用正式教师和非正式教师两种类型。日本高校大多数讲师由非正式教师担任,因此非正式教师又称非常任讲师。这类教师在国立大学能占到教师总数的1/3,在私立大学能占到一半左右。法国有一个独特的制度,中学教师可以借调到大学,也属于终身制教师。

2. 设置5~7年的“试用期”,建立学术职业“准入”制度

学术职业是一种特殊的职业,有自身的特殊要求,不是每一个人都能从事学术职业的,因而,学术共同体要建立一个选择和“准入”制度。这是我国高校教师聘任制中普通缺少的一个重要环节。

在通常情况下,美国高校不留本校毕业的博士任教,因而这些毕业生获得博士学位后必须到其他高校应聘,经过公开招聘、严格评审和激烈竞争,获得工作合同,经过至多7年的试用期后,在“非升即走”的制度下,该助理教授要么幸运地晋升为副教授,同时获得终身教职;要么到低层次高校继续应聘任教,开始新一轮试用期;也有的已经找到更适合自己的职业而改行另谋发展。终身教职的试用期是高校考察和选拔优秀青年教师的重要时期,也是激励青年教师展示才华、证明自己的重要机会。

德国大学创造的“编外讲师制度”是一种十分重要的甄选和优化机制。这种制度产生于17世纪,到19世纪开始发挥重要作用。这是一种十分严格的制度,编外讲师往往经过多年磨炼也熬不出头,只好另谋其他职业。经过“编外讲师”阶段,年轻人可以得到锻炼,并认清自己是否具有学术潜能,是否能够担任大学教授,学校则有充分的时间、机会考察和挑选优秀的大学教授。

3. 不断改革教师聘用制度

这些国家经常组织调研,不断改进聘用制度,以推进学校发展。近几年的改革动向主要有:美国通过设立6~7年或5~10年的长期职位推行定期聘任;以延长试用期的方式取代“非升即走”维护教师权益;减少终身职位以增强高校人力资源管理上的主动性和灵活性;推行终身教职聘后评议制度。德国通过设立“青年教授”席位,使优秀年轻教师获得学术自由和职业的保障;讨论和修订教师任职资格;通过引入具有竞争性和业绩定向的工资制度,建立一套灵活、具有竞争力的、与个人成绩挂钩的新型工资制度(新工资由固定工资和浮动工资组成);维持高校教授的公务员身份,对教授以下科研人员实行雇员制。

四、我国高校教师聘任制改革情况及面临的主要问题

通过回顾我国高校教师聘任制的改革历程,考察目前我国高校教师聘任制的实施情况,特别是认真剖析北京大学、中山大学、华中科技大学三所大学的聘任制改革,我们认为目前高校教师聘任制改革的情况如下。

1. 大多数高校领导已经认识到实施教师聘任制势在必行

只有推行聘任制,才能提高高校办学水平和竞争力,激发广大教师的积极性,建立能上能下、能进能出、既合理流动又相对稳定、充满生机与活力的教师管理制度。

2. 部分高校已开始根据自己的情况在探索中试行聘任制,并取得了一些可供借鉴的经验

以北京大学、中山大学、华中科技大学为例:

北京大学的改革措施激进,被形容为“暴风骤雨式”的变革。其在方案的设计理念中,力图通过引入外部竞争机制促进教员流动及学校与学术的发展,因此效率目标成为改革方案的重点。但效率优先使效率与学术这两个价值目标容易对立起来,缺乏公平而有效的学术评价机制引发了不少教师的不满及反对。不过,它揭示了中国高校新一轮改革的可能途径和方向。

中山大学的改革措施较为温和。由于该校的教师编制空缺额度大,改革未给现有人员造成太大压力。制度设计中的若干“保护性”措施减少了改革的震荡,没有引发教师的过多质疑和反对。但这种温和的改革方案,带有一定的过渡性特征,随着时间的推移,一些问题的进一步解决可能会更加艰难。

华中科技大学的聘任制改革建立在考虑学校历史和现实状况及学校未来的发展基础上,措施积极稳妥,到目前为止,基本上建立了聘任制的制度规范,使人事管理由身份向契约转变成为可能,其渐进式经验对高校聘任制改革的顺利推进有借鉴意义。

3. 高校教师聘任制改革仍然面临不少矛盾和问题

由于改革的内、外部条件有待走向成熟,人们的认识有待提高,改革的探索还有待深入,高校教师聘任制改革面临以下十个问题。

(1)“职业准入”问题。缺乏“准入期”及与之相应的规定和制度,使教师和学校无法就教师本人是否适合长期在高校工作达成共识。这反映了高校聘任改革“甄选”和“优化”制度缺失。

(2) 岗位虚设问题。很多高校的岗位设置不考虑教学、科研工作任务和学科建设的需要,难以促进教师的学术发展和保持学校的活力。

(3) 考核评价问题。量化考核容易造成教师的急功近利化;学术权力弱加剧了教师与行政管理人员的对立;“重科研不重教学”的问题凸显;考核流于形式,难以起到约束和促进作用。

(4) 教师薪酬问题。身份管理体制使工资分配直接与人或者身份挂钩,导致有些教师缺乏岗位责任感和竞争压力,缺乏积极性和进取精神,工作效率降低。

(5) 聘任合同问题。学校和教师的权利义务规定不对等;合同在实践中无法产生其应有的法律效力;学校和教师双方“合同”意识不强;合同范本在高校间不统一。这使聘任合同缺乏严肃性,影响了高校与教师平等法律关系的建立。

(6) 解聘制度缺失问题。“能上能下”、“能进能出”的人事政策总体上还只停留在理念或口号上,“解约困难”的问题普遍存在,教师仅限于学校“内部流动”。

(7) 争议处理问题。如争议处理机构不健全,处理程序不规范;处理工作人员不“中立”;处理结果不权威,效力不足等。

(8) 行政色彩浓厚问题。目前看来,高校和教师之间仍处于命令与执行、决策与服从、强制与被强制的行政法律关系,行政权力强,学术权利弱,这容易引起教学科研一线教师的不平和不满。

(9) 人才流动不畅问题。户籍、档案制度程序烦琐,手续耗时长,限制了教师的流动,医疗、住房、社会保险及相关法律法规制度也对教师流动形成了牵制。

(10) 聘任制度单一问题。不同类型高校教师的聘用制度没有侧重;对不同类型教师没有采取不同的评价标准和任用方式;在教师职业成长的不同时期,没有采取不同的处理方式。

五、高校教师聘任制度设计的目的

目的决定内容和方法,在高校教师聘任的制度设计中要明确实施教师聘任制的目的。我国实施高校教师聘任制,要达到如下目的。

1. 确立教师和学校新型的关系,推进现代大学人事制度的建立

现在的教师人事制度是在计划经济的模式下形成的。长期以来,职称作为“资格”与工资、待遇挂钩,却与岗位责任脱节,职务能上不能下,待遇能高不能低;缺乏优胜劣汰的竞争激励机制,人才不能合理流动,一些高水平的教师,随时有流出去的风险,而一些水平较低或根本不称职的教师则十分稳定;岗位意识淡漠,重身份轻履职、重头衔轻考核、重评审轻聘任的问题十分严重。高校教师聘任制就是在双向选择的基础上,以聘任合同的形式把岗位设置、任职资格、

招聘过程、任用管理、争议处理等环节同学校和教师双方的责任、权利、义务组合而形成的教师管理和任用制度。

因此,要以“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任”为原则,进行制度设计。这种制度要体现教师自身角色的转变,即变身份管理为岗位管理,变人才单位所有为社会所有,变干部角色为履行教学职责的专业人员角色。在这个过程中,通过聘任合同建立起教师与学校新型的人事关系,即学校与教师之间既有行政法律关系,又有民事法律关系。

2. 通过岗位设置,优化资源配置,推进学科建设和学校发展

学科是大学的基本元素,大学的水平取决于学科的水平,因而教师聘任制的制度设计要有利于推进学科建设。按需设岗、按岗聘任,是做好教师聘任工作的前提。岗位设置实质上是对学校人力资源进行合理配置,通过多种形式的岗位聘任,加强教师队伍建设,推进学科建设和学校发展是实施教师聘任制的重要目的。

在确立岗位设置原则时,应根据学科建设的需要,对重点建设学科、有发展潜力的学科和新兴学科给予保障。

3. 调动教师的积极性、主动性和创造性,促进教师专业发展

实行聘任制的重要目的在于调动教师的内在积极性。过去教师的工作是学校、院系分配和安排的,同一岗位干好干坏待遇没有多大差别。聘任制实行平等竞争,让能干事、多干事、有贡献的人得到实惠,不好好干事、不干事的人丢掉岗位,因而进一步激发了教师的热情,教师的积极性、主动性和创造性得到了较好调动和发挥。

合同法以意思自治为原则,能最大限度地激发当事人的主动性、积极性和创造性,以诚实信用为原则,能提升当事人的道德水准和精神境界。聘任合同是学校与教师依据法律、法规的规定,在平等自愿、协商一致的基础上确立劳动人事关系,明确双方权利和义务的规范性文件。岗位需要竞聘,岗位职责十分明确,而且以合同方式确定下来,具有法律效力,需要教师去认真完成,因而教师的责任意识、竞争意识得到加强。实施聘任制以后,教师要去选择岗位、完成岗位职责,完不成职责,下一轮将可能被低聘或解聘,这无疑对教师提出了制订发展规划的要求,也为教师提供了一个反思和考量自身发展的空间。因而,教师聘任制的实施能有力地推动教师专业发展。

六、高校教师聘任的内在制度设计

关于高校教师聘任制的一些制度设计,发达国家高校已经有相当成熟的经验,可供借鉴。近几年来,我国部分高校开始探索实施教师聘任制,基本指导思

想及实施的总体框架、路径也已比较明确。我们在进行制度设计时,主要是针对我国实施教师聘任制中所面临的主要问题,提出思路和对策。

1. 学术发展与岗位设置制度

高校教师聘任制就是教师职务岗位的聘任。职务就是岗位,能否聘任首先取决于岗位。没有岗位,即使具备任职条件,也不可能取得相应的职务。我国高校教师聘任的岗位设置制度中存在的主要问题是岗位“虚”设,岗位与职务脱节,岗位设置没有起到应有的作用。为此,在岗位设置中应把握以下三点:

(1) 根据学术发展需要设置岗位。学术发展包括学科、教学、科研等方面水平的提高。岗位设置实质上是对学校人力资源进行合理配置,通过多种形式的岗位聘任,加强教师队伍建设,推进学术发展。因此,学校在院系教授、副教授的岗位设置中,可以采用基本岗位、调节岗位相结合的办法,基本岗位考虑教学、科研工作任务的需要,调节岗位则根据学科建设的需要确定。

(2) 分类设岗、分类管理。不同的岗位有不同的侧重点和要求。不同教师发展的侧重点不一样,能力水平也不一样。因此,岗位可以分类设置,如教学科研岗位、专任教学岗位和专任科研岗位,实行分类管理。教学科研岗位教师承担教学和科研双重任务;专任教学岗位、专任科研岗位教师的任务分别以教学、科研为主,所有教师原则上都应承担社会服务工作。

(3) 设置流动编制、流动岗位。由于高校岗位的多样性,有些岗位并不一定需要一个全职人员,因此,可以设置流动岗位,如讲授某门课程、指导本科生和研究生、参与某项科学研究等。

2. 学术职业与“准入”制度

我国高校教师聘任制中存在的主要问题之一是缺乏“准入制度”,要解决这一问题,可以参照美国等国家高校的办法,建立“准入”制度。对于新聘教师来说,大约有5~7年时间属于“准入”期。在这一时期,一方面,他可以提高自己、认识自己,看是否适合高校的工作;另一方面,学校也可以考察、了解教师,看这位教师是否适合长期在学校工作,从而便于双方达成某种共识。实行“准入”制度,应从以下方面着手:

(1) 将“有固定期限”聘任和“无固定期限”聘任作为一种制度设计。明确将“有固定期限”作为“准入期”,在准入期内,经过竞争,适合学术生涯者转入“无固定聘期”,可以工作到退休为止,不适应者则淘汰之。由于学术职业自身的特性以及从事学术职业者职业转换的可能性小,对于适合而又愿意从事学术职业者,学校应将其聘任转入“无固定期限”聘任,使之全身心地投入教学、科研工作并在专业上不断发展、成熟。

(2) 有固定期限聘任实行有限聘期。将有固定期限聘任作为“准入期”应建立相应的制度。制度之一是有固定期限聘任实行有限聘期,如有固定期限的教师,在助教岗位只有1个聘期,如1个聘期后(或聘期中)能晋升讲师,则进入新的有固定期限聘任;不能晋升讲师者,则结束“准入期”,去聘任其他职业岗位。对讲师、副教授岗位可规定不同聘期,根据具体情况而定。

(3) 对于“准入期”(有固定期限)内聘任应有相应的规定。为保证教师的合法权益,对“准入期”内聘任应建立相应的制度。例如,有固定期限聘任一个聘期一般为三年,教师在聘期内与无固定期限聘任教师在教学、科研、社会服务等方面享有同等的权利,应尽同样的义务;对于“准入期”聘任结束而不能进入无固定期限聘任者,应给予一定的经济补偿(如发给一年的工资),为寻找新的工作岗位作准备。

3. 学术自由与评价考核制度

教师工作主要是学术工作,学术自由是其内在逻辑,教师评价考核制度的建立一定要考虑学术职业特点,遵循学术自由原则。根据学术自由的原则,教师评价考核制度设计应把握以下几点:

(1) 采用发展性评价方法。评价的方法多种多样,其中发展性评价比较适合学术性评价。发展性评价方法注重教师的潜力和今后可能的进步,在评价中,学校管理者是咨询者和帮助者,教师是积极的学习者。在发展性评价中,评价具有原则性和灵活性,使优秀人才能得到自由而充分的发展。

(2) 多种评价主体共同进行评价。在对教师的评价中,评价主体主要有教师、学生、同行、学校行政。各种不同主体可以从不同的视角对教师进行评价,将其综合起来,会比较全面,同时,逐步改进每种评价方法,如在同行评价中引入外部同行评议机制、实行匿名评审等。

(3) 保证学术评议的独立性。在教师的晋升、聘任中,对教师的评价虽然要考虑多种评价主体的评价,但最终是由学术评议机构综合多方评价决定的。因此,学术评议机构十分重要,学术评价的独立性取决于学术评议机构的独立性,应通过各种方式保证各方面评议的独立性。

4. 学术平等与聘任合同制

订立聘任合同是教师聘任的核心环节。因此,教师聘任合同作为规范聘任双方权利、义务关系的法律文本,是教师聘任制的基石和载体。我国高校教师聘任制聘任合同方面存在的主要问题有学校和教师的权利义务规定不对等,体现学校的权利多、教师的义务多,不能完全体现教师与高等学校之间平等的法律关系;聘任合同对学校 and 教师双方的权利、义务和职责的规定不明确、不具体,在实践

中无法产生其应有的法律效力, 制约机制松散、软弱; 高校教师聘任合同文本不规范、不统一, 学校和教师双方“合同”意识不强。高校教师聘任制中的聘任合同设计应把握以下几点:

(1) 集体合同与契约合同相结合。在教师聘任中, 学校和教师之间在法律上是平等的, 在学术上也是平等的。但在实施过程中, 学校方往往处于强势, 教师方往往处于弱势。靠单个的教师很难改变这种状况。解决这个问题的办法之一是签订集体合同和契约合同两份合同, 以更加明确校方的义务、教师的权利, 逐步实现双方权利、义务的平等性。

(2) 依法规范教师聘用合同。聘用合同是一种法律文本, 在聘任制下, 学校和教师之间的关系是一种法律关系(在学界有人认为是行政法律关系, 有人认为是民事法律关系)。因此, 要依法规范教师聘用合同。

(3) 制定统一的教师聘任合同范本, 规范教师聘任制。

5. 学术公正与争议处理

无论是在教师聘任过程还是在聘后管理中, 都可能出现教师之间、教师与学校(包括院系)之间的一些争议, 如学术评议结果公正与否、学术成果的认定准确与否、聘任岗位是否合适、解聘原因的认识分歧、合同规定不明确引发的争议等等, 这些争议, 集中体现在学术公正上。

为解决教师聘任实施的争议处理问题, 首先, 要建立和健全相应的机构, 该机构要相对独立, 参与人员要相对“中立”, 是校方和教师都可以信赖的有一定权威的机构; 其次, 要制定相应的“规定”, 使争议处理有章可循, 使争议问题能及时处理; 最后, 选拔和培养争议处理人员。

七、高校教师聘任的外部制度诉求

一项改革的实施, 不仅要重视内部制度建设, 还要重视外部制度建设, 外部制度建设问题不解决, 内部制度也难以有效实施。从我国的现实情况来看, 高校实行教师聘任制遇到以下外部制度问题, 需要政府及教育行政部门加以解决。

1. 完善教师资格制度

高校教师资格制度是推动教师聘任制改革顺利进行的前提和基础。我国已经实行高校教师资格认定制度, 并取得了一些成效, 但仍然有以下问题需要解决: ①先当教师, 后认定“资格”; ②教师资格认证的要求不严; ③缺乏动态管理。

2. 扩大高校办学自主权

与计划经济时期相比,高校已开始成为自主办学的主体,但部分办学自主权仍然没有落实,表现在教师聘任中,仍存在不少问题。因此,为使教师聘任工作更好开展,必须进一步扩大高校的办学自主权。

3. 完善人才市场机制

在市场机制下,人流是物流的基础,人才流动十分重要。但与高校教师流动紧密相关的户籍制度、档案制度、医疗制度、住房制度、相关的法律保障以及社会保险制度,都直接影响着教师的流动。这就需要国家对人事制度进行改革,需要政府在这方面加快改革步伐,否则高校教师职务聘任制只能是静止中的聘任,或者只是小范围流动,没有形成流动的聘任,并不能从根本上促进教师的合理的流动。落聘教师也很难流向其他学校,也难以流向社会,不利于重新寻找工作机会。

4. 健全社会保障体系

健全的社会保障体系是教师职务聘任制得以顺利实施的有力保证。社会保障体系包括养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险等形式。政府应尽快建立完善的社会保障体系,使落聘、待聘教师能够享受社会保障,没有后顾之忧地进入社会劳动力市场进行流动,以保证高校教师职务聘任制的顺利实施。

5. 建立高校教师权益的法律保障制度

实现教师权益法律保证是推行大学教师聘任制的关键。聘任制度条件下教师权益的法律保障主要通过立法保障、行政保障、司法保障来实现。以司法保障为例,在现有条件下,应启动教师申诉制度、行政复议和行政诉讼制度、民事诉讼制度、教育法庭制度等。

第一章 高校教师聘任制改革的理论依据

第一节 学术职业特性与学术职业管理： 聘任制改革的理论基点

一、学术职业特性

（一）学术职业的两重性

职业是人类社会分工的结果。社会分工是生产力发展的产物，对生产力的发展具有巨大的促进作用：通过减少转换工作而节约劳动时间；专做一种工作而加速知识与技能的积累，工作的单调性和知识的积累性最终使创造专门工具成为可能。社会分工作为社会活动有效率的原则，在人与人之间建构了一个能够永久地把人们联系起来的权利和责任体系，保证了高度分化的各种功能的稳定以及人与人之间的正常协作。从这个意义上说，职业是个人与社会联系的纽带。

专业性职业是职业中的一种特殊类型，主要指一些知识含量极高的特殊职业。正如布朗德士所言：“专业性职业是一个正式的职业；为了从事这一职业，必要的上岗前的训练是以智能为特质，卷入知识和某些扩充的学问，它们不同于纯粹的技能；职业主要供人从事于为他人服务而不是从业者单纯的谋生工具，因此，从业者获得经济回报不是衡量他职业成功的主要标准。”^① 一般认为，一个成熟的专业性职业具有如下特质：一个正式的全日制职业；专业组织和伦理法规；知识与教育；服务和社会利益定向；社区的支持与认可；自治。^②

学术职业是典型的专业性职业，这里特指大学教师所从事的学术性活动。大学教师所从事的专业性活动具有如下特点：第一，它是从事该活动的工作者，能够将该活动作为自己经济来源的全日制专门职业。第二，围绕该活动已经形成了一套系统的知识体系，并形成专门化的教育内容。进入该领域的人，需要经过长期、系统的专业学习与训练。第三，成立了以该活动为内容的专业协会和社会组织。第四，专业活动注重同行控制和自律原则，并以专业组织为基础，保障专业人员

① 转引自宋旭红，论学术职业发展的内在逻辑，华中科技大学教育科学研究院博士学位论文，2007；12

② 赵康，专业、专业属性及判断成熟专业的六条标准——一个社会学角度的分析，社会研究，2000（5）：36～37