

· 教师队伍建设 ·

国内外大学教师选聘制度研究述评

罗 兰

(长沙师范学院, 湖南 长沙 410100)

[摘要] 本文从宏观角度依国别、时间为纬剖析国外大学教师选聘制度; 并以国内大学教师选聘制度的变更为内容, 以时间为纬剖析国内大学教师选聘制度; 以我国学者眼中的国外大学教师选聘制度为脉络, 分析各国大学教师选聘制度特点, 求同议异。通过比较研究得出启示: 宏观制度方面, 各国对大学教师职务都有着明确的备选条件, 除了对教师的聘任条件有着明确的规定外, 各国还具有一套严格的考核制度, 以确保所聘教师“名符其实”, 国外大学教师选聘机制形式多样, 考核详实, 机动灵活, 充满人性, 尊重人权, 崇尚自由, 民主决策, 服务学术, 注重培养, 持续关注。现行国内大多数学者注重别国的经验, 但对于本土适应性, 如何适应借鉴的研究还很少, 制度如何落实的研究极少, “点”上的关注不够。如何借鉴国外大学教师选聘制度? 找到适切的方向, 是进一步研究的重点。

[关键词] 大学教师; 选聘制度; 研究述评

[中图分类号] G645 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2014)03-0051-06

On the review of the university teacher employment system of domestic and abroad

LUO Lan

(Changsha Normal University, Changsha 410100, China)

Abstract: From a macro point of view, the paper analyzes the university teacher selecting system abroad, attention also paid to the contents as well as the changes of teacher selection system in domestic university. From the aspect of domestic scholars, the author summarized the characteristics of teacher employment system in western country and analyzed the contexts of different selecting systems home and abroad. Through a comparative study, we have had some enlightenments: in macroscopic system, all countries have a clear alternative conditions of university teachers, in addition to the appointment of teachers conditions are clearly defined, they also have a set of strict examination systems in order to ensure that the teachers “live up to one’s name”. The western selecting systems embrace these merits: various selecting channels; specified selecting criteria; flexible selecting methods; respecting human right; respecting and caring people; abundance freedom; democratic decision-making; academy oriented; specified cultivation; sustainable concentration. In addition, most scholars emphasized the experience of other countries, but less for local adaptation. How to draw on the advantages of teacher employment system in foreign university This is the direction for further study.

Key words: university staff; selecting system; literature review

[收稿日期] 2014-04-29

[基金项目] 湖南省教育厅教学改革项目(584); 湖南省教育科学“十二五”规划高等教育一般课题(XJK012BGD039)

[作者简介] 罗兰(1982-), 女, 湖南长沙人, 长沙师范学院国际交流与合作处副处长、副教授, 湖南省教育科学研究院博士后, 研究方向: 教育人力资源, 高等教育管理。

一、国外对于大学教师选聘制度的研究回顾

从宏观上看,西方对于大学教师的聘用制度少有系统的研究。究其原因,主要可能与西方大学有着较强的自治传统有关,从操作层面看,大学教师聘用更多是院校自身的实践性事务。因此,国外对于大学教师的研究,首先是对职业定位的研究,将大学教师作为一种“从事学术的职业”展开研究。在现有著作当中,我们可注意到他们的两种取向:

一是从国别角度出发,论述某国的大学教师职业,代表性的著作有:英国的黑尔塞和马丁·特罗,其合著的《英国的学术界》(The British Academic),从社会学的视角,对英国的大学教师职业加以综合性的论述;美国的菲力普之《比较高等教育:知识、大学与发展》,主要从比较的角度对美国的大学教授职业进行了研究。后者更是通过比较和分析,认为大学教师职业到处面临着挑战,这一职业的“黄金时期”已经结束。其著作也涉及到选聘制度方面:他发现,新的雇佣和晋升制度正在补充传统的教授职位的缺位;终身聘用教授的比例在许多国家正在稳步下降;在美国,大约35%的人是兼职教师,三分之一以上的专职教师是定期聘用的,同时大学只允许专职教师作为主要研究人员。

二是以时间为序列,对大学教师职业的综合性的研究,如拉什德尔和哈斯金斯,他们对中世纪欧洲大学的教师职业进行了系统的研究,但遗憾的是,其中对聘用制度的研究不多。

大学教师选任制度的研究,以美国学者研究成果的涉及面最宽,也相对较深入。这与美国大学学术氛围和实际环境是分不开的。20世纪,在德国大学将科学研究作为大学职能之一的基础上,美国大学界通过“威斯康星”理念的确立和传播,创造性的赋予大学社会服务的新职能;而美国分权型的高等教育管理体制,促进了美国大学竞争性态势,为选聘制度研究奠定了良好氛围。二战后,面对高等教育大众化、普及化的挑战,大学教师职业与大学一同,在美国学术界,不断地被重新审视和理解,高等教育朝多元化发展,这也为教师选任制度的研究提供了丰富的实践素材。

与此相反,西方现代大学一般都拥有实施教师聘任制的传统,使得他们少有这方面研究。20世

纪早期一些学者还是收集了有限的几所院校有关教师教育背景和雇佣问题的资料。值得注意的是,将高校教师各方面综合作为整体研究,要以1942年出版的洛根·威尔逊所著《学术人》为起点,它也包括了对聘任制度方面的研究。

20世纪60年代以来,对大学教师职业的研究,逐步从宏观探讨转向了对教师招募、续聘、晋升、终身制,以及与教师行为、态度、价值观等中微观领域研究。20世纪70年代以来,美国院校研究学会将研究集中到对大学教师聘任制度本身的反思和如何完善制度的探讨上,包括:教师计划与政策研究,教师的招聘、教师工作绩效的测量与评价研究,提高学术生产力研究,甚至包括了基于劳动关系的集体谈判研究以及教师聘用中的平等问题研究等。

这一过程中,成立于1915年的美国大学教授协会,也是推动大学教师聘任研究和发展的主体。她是站全体大学教师的立场上,高度关注大学教师权益。该组织密切关注大学教师的生存状况,包括开展分类详尽的大学教师工资的调查和比较、大学教师职业收入与其他职业人员的比较等,从而促进了聘任制的研究。

1979年理查及罗伯特就挑选雇员的公平性进行研究。他们主要关注雇佣关系,尤其是聘任当中的歧视问题,主要内容有:(1)相关领域的历史背景,有关雇用的法律发展,有关雇用的起诉。(2)实用的知识。有关雇员的甄选程序及在法律上得到保护。(3)建立了有关“不公平”的理论框架。(4)预测了从法律以及心理学角度,雇用公平未来研究的方向。^[1]

2006年美国学者詹姆斯与杰尼夫的《教师素质索引》出版,这本著作堪称甄选教师的调查书,他们就教师素质及甄选进行了理论的探讨,尤其对甄选教师所经历的每个阶段,进行了详细而周全的实证研究。为大学教师的甄选提供了非常实用的技术支援,也体现了大学教师所应具备的基本素质、教学技巧与能力。回顾1996年罗伯特以及肯尼斯出版的《评价大学教师质量》,也涉及评价教学、大学教师的素质、有关教学胜任以及优秀教学,通过关注大学教师的教学来关注大学教师的素质。《教师素质索引》从更综合的方面及实证方式,为大学中的管理者提供了甄选的依据和方法。

这些学术成果都体现了招募与甄选当中的具体或相关问题,较之国内,外国学者较早对微观问题

开展了思考,他们提出的建议体现了特定的方法与发展方向。

二、国内对于大学教师选聘制度的研究回顾

在计划经济体制下,大学教师招募、甄选及聘用都是通过计划和行政命令的形式进行的,大学教师在我国是一种事实上的终身制。20世纪80年代后,改革开放使高等教育体制、结构、规模、效益等宏观领域的问题成为研究重点,对大学教师聘用制度关注度不高,系统地对大学教师招募与甄选问题的研究更少。20世纪90年代以后,随着国家整体人事制度改革的推进,大学教师聘用制度开始被关注:

其一,对我国大学教师聘用制的历史梳理。历史研究从时间上主要集中在两个时间段,一是国民政府时期,另一个是建国50年以来。从内容上来看,对于国民政府时期的研究,主要集中在大学教师聘任制度的形成以及聘任、晋升的标准和程序上。通过对当时颁布的一系列法律法规以及部门规章的文本分析,有研究者指出,“1898年,总理衙门筹议京师大学堂章程中关于‘聘用教习’的内容,是有关近代国立大学教师聘任制度的肇始。”而“1926年广州国民政府颁布的《国民政府对于大学教授资格条例之规定》,应该被认为是近代中国国立大学教师评聘机制走向近代化的一个起点,同时也是近代中国大学教师聘任政策形成的标志。”^[2]很多进行解放前历史分析的研究者对于当时的北大、清华等名校不拘一格选拔优秀人才的案例进行了描述与研究。^[3]总的来说,对解放前大学教师聘用制的研究并不多见,比较多的历史研究集中在对解放后的教师聘任制上。

其二,从内容上来分隔,对于2003年北大人事制度改革引发的广泛讨论是国内对于大学教师聘任制研究的分水岭,之前研究文献很少,这之后各类论文才随着聘任制改革的推进与广泛铺开骤增,这些文献既有大学改革者对大学改革思路的系统论述(张维迎,2004;刘献君,2005;李萍,2005),也有学者对聘任制改革中所折射出来的中国大学问题所进行的解剖与反思(钱理群等,2003;甘阳,2003;李猛,2004;韩水法,2005);既有政府政策制定者对聘任制改革政策层面上的阐释(黄伟,2003;吕玉刚,2005),也有深受聘任

制改革影响的高校教师对这一改革的各种见解(阎光才,2003;严春友,2004;耿有权,2004;刘剑虹,2005);既有对国外大学成功的聘任制经验的总结(汤全起,2005;刘凡丰等,2005),也有对目前我国聘任制改革中的若干得失的分析(刘亚荣等,2004;赵曙明,2005)。

其三,我国目前关于大学教师聘任制度及其改革的研究主要有如下成果:

(1)关于教师聘任制度的内涵。目前国内取得共识的是,大学教师聘任制是在高校和教师双向选择的基础上以聘任合同的形式把岗位职责、任职条件、招聘过程、任用管理、争议处理等环节同高校和教师双方的责任、权利、义务组合形成的教师任用和管理制度体系。在我国国情与高等教育系统的特殊背景下,从应然的角度,聘任制具有的内涵意义为:它应是一种法律保障机制,保障高校与教师的合法权益;它应是一种人才竞争机制,最终实现人力资源的优化配置;它是一种师德师风建设机制,鼓励教师“堪为师表,厚积薄发”;它应是一种组织文化构建机制,体现大学组织的个性特点;它应是一种职业生涯规划机制,实现高校与教师共同发展和相互促进;它应是一种劳动价值实现机制,形成能够充分体现并积极鼓励教师履行岗位职责和创造业绩的薪酬体系。^[4]

(2)关于聘任制现存的问题。许多学者都进行了探讨。张维迎概括了现行教师人事管理制度的基本特征:一是教员队伍没有淘汰;二是职务晋升以内部提升为主,缺乏外部竞争的压力;三是晋升标准过多考虑非学术的因素;四是近亲繁殖严重。总的来说,“教师人事管理体制残留着计划经济时代的特征”(张维迎,2003)。而对当前进行的改革,多数学者认为这还仍然不是“真正意义上的教师聘任制”。教师聘任制改革中存在一些突出的问题:首先,聘任制流于形式;其次,评价体系不健全;再次,过多强调短期效益;另外,管理工作不到位等等。

(3)关于聘任制改革的策略。大学教师聘用制是一项系统工程。改革策略反映了改革所要实现的目标在特定的环境和条件下所可能选择的范围与路径。有学者认为,在当前阶段,聘任制改革重点应突出以下七个方面的转变:一是由封闭式管理向开放式管理转变;二是由重“资格聘任机制”向重“岗位聘任机制”转变;三是由论资排辈向竞争、激励约束机制转变;四是由行政任用关系向平

等协商的聘任合同关系转变;五是由单一的用人形式向灵活多样的弹性用人机制转变;六是由教师岗位职数控制向结构比例宏观指导转变;七是由依靠教师个体能力单兵作战向创新团队协同攻关转变。^[5]

(4) 关于聘任制改革所引发的反思。这种反思在多个层面进行。第一种是将大学教师聘任制当作一个突破口,借以对作为组织存在的中国大学本身作出更为深刻的、广泛的、带有批评性质的探讨与反思。第二种便是对教师聘任制度本身的反思与批判。第三种是对改革的原初基点进行质疑与追问。

(5) 对大学教师聘任制本身和如何实施聘任制的探讨。以及实施中存在的问题及制度本身的反思。有学者就高校教师聘用和岗位聘任制实施中的问题进行了分析和探讨,提出了这样几条深化与完善教师全员招聘与岗位聘任制的有效途径:第一,加强与舆论宣传,转变思想观念;第二,规范与完善教师岗位聘任制的制约机制;第三,合理配置岗位职数;第四,建立科学的教师关键岗位建设机制;第五,公开招聘,选拔优秀人才;第六,完善岗位津贴分配制度;第七,加强聘后考核工作的规范性。^[6]另外,还有专家学者专门写了一篇名为《高校师资怎样防“近亲繁殖”》的文章,文章中指出改革需要环境,改革措施需要配套措施。国内一流大学防止师资“近亲繁殖”也需要配套的措施。他提出主要的配套措施有两条“一是国内一流大学的优秀博士毕业生,可以直接应聘其他其他大学的助理教授职位(可以参照美国研究型大学助理教授职位设立);二是国内一流大学招聘教师确立高标准,择贤选能,杜绝任何形式的歧视和学术利益冲突,广纳出类拔萃的人才”。^[7]总的来看,针对问题的解决,问题的把握都不够系统,没有将问题进行总结、梳理,再提出综合的优化思路。除此之外,实证研究非常少见,立足于事实与资料上的研究更少。

(6) 对于国内高校教师职务聘任制改革现状,总结如下:高校教师职务聘任制是高等学校根据教育教学、科学研究、创新人才培养、社会服务任务的需要,择优聘任教师职务的新型用人制度。纪宝成在其文章中指出:我国的教师职务聘任制“近年来取得了一定的成绩,但问题不少,比如聘任制流于形式,评价体系不健全,建立在现行教师职务聘任制基础之上的教师评价机制很不完善。”张维

迎为北大草拟的改革方案《关于新体制的基本特征和设计的理由》中阐述,新的人事体制的基本特征为,教师实行聘任制度和分级流动制度,学科实行末位淘汰制,在招聘和晋升中引进外部竞争机制。张万朋在《中外高校教师聘用制度的比较研究》中提出“我国高校教师职务聘任制中存在以下的问题:一是认为‘职务即职称’。二是‘平均主义’、‘论资排辈’的观念顽疾在身,挥之不去”。刘献君在《高校教师聘任制改革的探索与有效性审查》提出高校教师的聘任制,应坚持以下的改革方向。第一,不同类型院校教师的聘用制度应各有侧重。第二,对不同类型教师采取不同的评价标准和任用方式。第三,在教师职业成长的不同时期,也可采取不同的侧重和处理方式。上海交通大学校长谢绳武认为,高校要实现真正的教师聘任制,除了观念转变,还有两个条件不能少一是高校要有足够的办学经费。“差”的出,“好”的进,有财力才能请到世界上最好的教师,才能在世界范围“流”起来。二是能上能下,优胜劣汰,流动机制是关键。

其四,我国学者对他国制度开展了比较研究。

(1) 多国的整体介绍

陶遵谦主编的《国外高等学校教师聘任及晋升制度》是国内较早地对国外高校教师选聘制度进行介绍的著作。该书分国别对苏联、美国、英国、联邦德国、日本的大学教师聘任制度及欧洲四国高校师资管理问题进行了研究。该书由于成书时间较早(1984年),故反映较早时期发达国家高校师资管理问题。陈永明在《国际师范教育改革比较研究》等著作和论文中,对包括中国在内的11个国家的大学教师选聘制度进行了介绍和比较,对发达国家大学教师聘任制的情况进行了描述和分析,总结了发达国家大学教师聘任制实施的经验和教训。由于该书主要谈师范教育改革,故对教师选聘制度的论述也不够充分。

目前,对国外高校教师职务聘任制,在研究上大多也只是从国外高校的实际做法入手,鲜有真正意义上理论研究。汤全起在《美国高校师资管理机制探析》一文中提出美国高校师资管理模式有效促进了美国高等教育在培养人才、吸引人才、创新科技等方面的成功。美国高校主要通过选择机制、筛汰机制、稳定骨干机制和引力机制,来确保聘得高水平的优秀教师,并使教师队伍不断优化,保持生机与活力,通过激励机制来调动教师的积极

性和主动性, 激发教师的创造力。当前对国外高校教师聘任制度研究, 以浙江大学徐晓忠等的研究比较具有代表性。研究对国外高校教师聘任制归纳为五大特点: 一是高校聘任的自主性。发达国家高校聘任的自主性主要体现在大学拥有对各级教师的聘任权。国外高校聘任教师的自主性还体现在对空缺职位、尤其是对教授空缺职位的控制上。二是教师招聘的公开性。发达国家的高校均采用面向社会公开招聘的形式招揽人才。其聘任过程, 尤其是对教授的聘任往往极具公开性。美、德等欧美国家高校通常利用专业报刊、杂志、互联网等刊登招聘广告, 面向社会、甚至全世界招聘人才。三是聘任关系合同化。国外高校最终都以合同的形式来规范聘任双方的关系。四是聘任形式的灵活性。国外高校的聘任方式具有很大的灵活性。在聘任期限上, 往往采用全职、半职、长聘、短聘等形式, 在聘任方式上有外聘、联聘、互聘、特聘、兼职等形式。五是教师任职的流动性。国外高校普遍通过严格的考核程序和激励竞争机制来促使教师能者上、平者让、庸者下、劣者出, 并从制度上绪论为教师的“出口”建立起严格的规定。

日本高校一直以来对所有的专职教员都实行终身制度, 只要是本校的正式职工, 不论职务的高低, 都实行终身制。日本大学的教师在“终身雇佣”和“年功序列”惯行体系的庇护下得到身份保障, 然而由于该制度消退了教师的工作积极性, 所以近年来, 日本开始改革并酝酿任期制度。目前早稻田大学、东京大学、庆应义塾大学等都不同程度地实行了任期制。日本大学教授、副教授的聘用一般从副教授、讲师中晋升, 或者向社会公开招聘。总结众多学者的研究成果, 目前国外高校的职务聘任制给我们带来一些启示。高校在教师招聘工作中享有较高的自主权。在这些国家中, 教师的招聘工作主要是由缺员学校组织进行的, 甚至在一些国家, 如美国, 各级教师的聘任权也在高校手中。即使在法国、日本这样的中央集权制或权力比较集中的国家, 教师的招聘工作也是由高校进行的。高校在教师招聘中的自主权正体现在对缺员的控制上, 特别是对教授的缺员控制尤为严格。只有当教授因故空出席位后, 才考虑招聘问题。法国同样也规定只有现任教授退休、死亡或开辟新专业时, 才可增补教授。这样不仅保证了教授的质量, 而且控制了教师的数量, 从而保证了高校具有较为合理的教师结构和师生比例。教师的招聘工作具有公开

性。这是发达国家教师聘任制度中一个显著的共同特点。各国对各级教师职务都有着明确的备选条件, 主要包括几个方面的要求: 学历, 特别是学位, 资历, 教学、科研能力。除了对教师的聘任条件有着明确的规定外, 各国还具有一套严格的考核制度, 以确保所聘教师的“名副其实”。这一点是很重要的, 因为没有严格的考核, 则标准的实施只能流于形式。教师的聘用与培养相结合。尽管伴随着严格的聘任、考核制度的实施, 各国高校师资队伍职称结构、学历结构、年龄结构都有了很大的提高, 达到了相当高的水平, 但是, 教师的进修培养仍然是各国非常重视的一个环节。各国都有着一套行之有效的教师进修的措施, 其共同特点是制度化、正规化、多样化。

(2) 国别的介绍和分析以及跨国的比较

从国别的角度看, 以介绍美国的居多, 并且在内容上, 主要介绍和评价美国的终身教职制度。有学者总结了美国高校教师聘用制度的主要特征有五个方面, 第一, 教师的选拔方式是公开招聘与内部晋升相结合。第二, 试用期制度, 美国对初任教师实行试用期。在试用阶段如果校方认为该教师能够胜任工作, 则可以转为正式聘用, 否则就会被辞退。一般来说, 没有经验的新任教时需要 7 年的试用期。第三, 聘用合同制。美国高等学校采用聘任制度, 聘书由校长签发, 有具体的聘任合同, 合同书就学校与受聘教师双方的权利、义务以及聘用的任期、待遇都进行了规定。第四, 终身教授制度。教师经过考核获得终身教席, 学校便无权任意解雇该教师。第五, 大量雇用兼职教师。美国高校自 70 年代以来, 大量聘用兼职教师成为美国教师队伍的一个新变化。^[8] 胡燕对于美国高校教师聘任的特点概括得比较全面, 资料也相对完整。除了美国以外, 很多学者对日本等其他国家大学教师任用制度进行了大量的研究。例如, 陈学明介绍, 日本的大学教师存在学阀意识, 并且近亲繁殖现象比较严重。传统上日本大学教师基本上是终身任职制, 目前正逐步向任期制度推进。^[9] 另外, 陈永明还详细地介绍了英国大学教师聘任制的现状和特征。他介绍说, 英国的大学是独立的法人机构, 自主管理, 大学自主聘用员工。大学教师聘任采取公开招聘的方式, 要求申请者具有优秀业绩、取得专业的学位以及教育研究经验。^[10] 陈学明运用的材料相对较为完整。

在跨国的研究方面, 也有一系列的研究成果。

例如,有学者将主要发达国家大学教师任期制分为三种类型“一是美国式的任期制与试补制、契约制、终身职制同时并行,对高职称者没有规定任期而对低职称者规定任期的制度;二是德国式的除教授外,其他大学教师都有任期规定;三是日本式的正在准备实施以助教、副教授和教授等所有的大学教师为物件的,由各个大学自己决定的选择性任期制。”^[11]有学者归纳了发达国家大学教师聘用制的一些共同特点。如高校在教师招聘中享有较大的自主权;教师的招聘工作具有公开性;聘任关系合同化;教师的聘任形式灵活性;以及教师任职的流动性等特点。^[12]还有学者对美、法、日、德四国大学教师选拔进行比较后,得出以下观点:在选拔标准上,各国是多方权衡,考虑应聘者的综合能力,侧重科研成绩;在选拔方式上,各国以公开招聘或招聘与晋升相结合;在选拔过程上,各国都主张体现民主性,公平性和严肃性。^[13]

三、国内外选聘制度研究趋势及启示

大学体制确实存在着一些问题,这些学者或作为领导者,关注到其中的问题,在改革伊始和不断的摸索当中,也需要我们不断发现问题、总结问题、分析问题,从实际情况出发,通过研究,更好的为现实提供理论,拿出方案,这也是笔者研究所关注的焦点所在。

从上面的文献分析我们可以看出,我国理论界已从多个角度对聘任制的相关问题进行了研究和探索,许多研究者从不同的视角、不同的立场提出了自己的观点。但是,我们也应该看到,随着中国大学教师聘任制改革进入到另一个更加深入的阶段,已有的研究成果和现实的改革进程之间还是存在着一定的距离,即与现代大学教师招聘尤其是年轻教师的招聘工作当中存在的问题的理论距离,并且随着改革的推进,新的问题也不断被发现。

不同视角和不同立场之间的差异制约着我们对当前境遇下教师聘任制改革的理解,也制约着高校管理者对具体问题的把握。大多数学者对于各国大学教师的聘任,以及有关聘任制改革,或者制度本身、以及相关的问题进行了较为全面的梳理,但他们关注的面都较大,对于具体的招募与甄选的介绍

都不多,对于“点”上的关注,还不够深入具体。

通过比较研究得出启示:宏观制度方面,各国对大学教师职务都有着明确的备选条件,除了对教师的聘任条件有着明确的规定外,各国还具有一套严格的考核制度,以确保所聘教师“名符其实”。国外大学教师选聘机制形式多样,考核详实,机动灵活,充满人性,尊重人权,崇尚自由,民主决策,服务学术,注重培养,持续关注。现行国内大多数学者注重别国的经验,但对于本土适应性,如何适应借鉴的研究还很少,制度如何落实的研究极少,“点”上的关注不够。如何借鉴国外大学教师选聘制度?找到适切的方向,是进一步研究重点。国土之大,南北高校有异同,地区高校又不同,高校性质还有不同,橘生淮南则为橘,生于淮北则为枳,叶徒相似,其实味不同。所以然者何?水土异也。如何借鉴国外高校教师招聘与甄选的方法?是值得研究者重新思考的地方。

[参考文献]

- [1] Richard & Robert. Fairness in Selecting Employees. New York: Addison - Wesley Publishing Company, 1979.
- [2] 邓小林. 略论民初至抗战前夕国立大学教师的聘任问题[J]. 清华大学教育研究, 2004(3): 10.
- [3] 邓小林. 近代中国大学教师聘任、晋升等问题[J]. 求索, 2004(1): 240 - 241.
- [4] 纪宝成. 以改革精神把教师聘任制完善和实施好[J]. 中国高等教育 2005(7): 24 - 26.
- [5] 吕玉刚. 深化高校人事制度改革的几点思考[J]. 中国高等教育, 2005(7): 21 - 23.
- [6] 王黎. 高校教师聘用和岗位聘任制实施中的问题探析[J]. 现代教育科学, 2007(2): 17 - 18.
- [7] 冯坚. 高校师资怎样防“近亲繁殖”[J]. 瞭望新闻周刊, 2007(3): 64.
- [8] 胡燕. 美国高校教师聘用制度及启示[J]. 韶关学院学报社会科学版, 2005(10): 91 - 93.
- [9] 陈永明. 日本大学教师聘用制的特征及其启示[J]. 集美大学学报, 2006(2): 26.
- [10] 陈永明. 英国大学教师聘用制的现状与特征[J]. 集美大学学报, 2006(4): 14.
- [11] 陈永明. 大学教师任期制的国际比较[J]. 比较教育研究, 1999(1): 48.
- [12] 徐晓忠等. 国外高校教师聘任制的特点及启示[J]. 中国高教研究, 2004(7): 60 - 61.
- [13] 袁祖望. 发达国家高校教师选拔的比较[J]. 有色金属高教研究, 2000(2): 91 - 93.

(责任编辑: 陈勇)