高校教师准聘长聘制度的内涵要义、现实考量与机制建构

——基于"双一流"B大学的个案分析

黄小宾

(云南师范大学 教育学部,云南 昆明 650500)

摘 要: 高校引进准聘长聘制度是为了更好地保障教师学术自由, 以及促进高校师资队伍 水平的整体提高。在厘清准聘长聘制度的内涵概念的基础上,通过结合"双一流"B 大学的分 析,提炼出这一制度在现实考察中存在的问题:制度设计初衷与实施过程偏差,高校保障措施 不足,退出机制不完善以及忽视科研团队考评等。继而针对性地提出"保护学术自由"的导向 机制,健全岗位设置以及分类管理的保障机制,构建完整的教师流动机制以及修订多元灵活的 评价机制,以促进师资聘任改革目标的顺利实现。

关键词: 准聘长聘制度; 案例分析; 教师聘任制; 流动机制

中图分类号: G640 文献标识码: A 文章编号: 1672 - 8874 (2021) 01 - 0013 - 07

The Connotation, Practical Considerations and Mechanism Construction of Tenure-Track System for College Teachers: A Case Study Based on "Double First-class" University B

HUANG Xiao-bin

(Faculty of Education, Yunnan Normal University, Kunming 650500, China)

Abstract: The introduction of Tenure-Track System in universities is to better protect the academic freedom of teachers and promote the overall level of university faculty. On the basis of clarifying the connotation of Tenure-Track System and the analysis of University B, a "double first-class" university, this paper puts forward some reflections on the problems existing in the practical investigation of this system, such as the deviation of the original intention of designing the system in the implementation process, the insufficiency of guarantee measures, the imperfection of the exit mechanism and the neglect of the evaluation of scientific research team. Therefore, it suggests establishing the guiding mechanism of "protecting academic freedom", improving the safeguard mechanism of post setting and classified management, building a complete teacher flow mechanism and revising the multiple and flexible evaluation mechanism, so as to promote the smooth realization of the reform of faculty appointment.

Key words: tenure-track system; case study; faculty appointment system; the flow mechanism

高水平的师资队伍是"双一流"高校建设与 发展的核心力量,也是影响"双一流"高校动态

下,很多高校对于教师管理工作进行了探索与调 整,不少"双一流"大学将准聘长聘制度作为提 调整的重要因素。在深化人事制度改革的大背景 升自身师资队伍水平的重要手段。《关于全面深化

收稿日期: 2020 - 09 - 05

基金项目:云南省哲学社会科学研究基地(重点)项目(JD2019ZD02)

作者简介: 黄小宾(1995-), 男, 广东茂名人。云南师范大学教育学部硕士生, 主要从事高等教育研究。

新时代教师队伍建设改革的意见》(2018)文件,明确提出了"准聘与长聘相结合使用",进而奠定了我国高水平大学的人事制度改革基调^[1]。但在借鉴这一源于美国的自发性制度的同时,如何在移植与借鉴的过程中进行选择融合,使得这一制度适应本土化的现实环境,值得我们思索。基于此,通过厘清准聘长聘制度的内涵要义,选择一所具有典型意义的大学作为个案分析,便于探明我国高校教师准聘长聘制度的特点,并对这一制度进行现实思考,以期为我国"双一流"高校教师管理运行机制的完善提供合理思路。

一、高校教师准聘长聘制度的内涵要义

关于准聘长聘制度的说法,国内时常译为终 身教职制度。根据牛津词典词解, "tenure"一是 指任期、任职;二是指终身职位,长期聘用的意 思。为了与准聘制相适应,可将"tenure track"理 解为本质上是一种长聘教职制度, 而聘期时间之 长以至于可以将其看作终身聘任[2]。从历史源远 上看, 准聘长聘制度发端于中世纪大学, 随着 《关于学术自由和终身教职的原则宣言》(1915) 和《关于学术自由和终身教职原则的声明》 (1940)的颁布,该聘任制度得以正式确定下来。 此外,声明中的"学术自由和准聘长聘制度之间 的关系"也成了高校人事制度变革前亟需厘清的 关键点: 作为一种部分教师才能享有的特权, 准 聘长聘制度在某种程度上可以看作是对任何非学 术因素干扰学术自由的不允许声明。这一制度保 障教师辛苦获得的职业安全的权利,同时也反对 外界对于教师追求真理的干预,以及避免因经济 条件等外在因素而消减教师学术热情的风险。因 而,在现代意义上,准聘长聘制度被认为是学术 自由和职业安全的重要制度保证,而学术自由为 这一制度提供合理性基础。

何为准聘长聘制度?具体而言,准聘长聘制度是指高校通过岗位设置、聘任、审核等一系列工作,对教师进行合同管理的一种教师任用制度,制度设计的初衷是为了保护教师教学科研的学术自由,以及赋予教师学术职业安全感。这一实践性制度包含两个重要表征:一是考核时长的安排。许多高校会设置6-8年的考核时间,这一试用期限的设计依据难以考究,但其合理性在于既为考

量教师能力留有时间,又不至于时间过长而耽误 教师享受权利,它是一种历史自然演变而选择的 平衡点^[3]。二是考核结果的分流。合同到期后教 师要么通过考核,要么只能另寻出路,这一考核 过程也被称为"非升即走"。基于此,准聘长聘制 度是一种资源优化管理制度。通过合理地人才流 动,有利保障通过考核的教师享受学术自由的权 利,同时也有利于避免教师队伍过于臃肿而损害 教师的职业安全。

此外, 准聘长聘制度存在着高起点、高标准、 高薪酬以及高风险的基本特点。首先, 高起点即 长聘通道的起点为副教授级别,这也为保障高校 优质师资队伍质量设置了门槛。在高起点的基础 上伴随着高标准。例如,西北工业大学对于应聘 者的学术水平定位在: 应聘者的学术水平应不低 于相关学科高一级职位的平均水平[4]。高风险指 的是在严格的学术考核与评估压力下, 许多教师 会因无法适应这种学术紧迫感而纷纷离开岗位, 以至于造成学术职业流动率高以及淘汰率高。国 内一些高校引进长聘制的高标准严要求,但最后 教师续聘的比例却为 25%~30%,或者更低[5]。 其次, 高风险还可理解为高校对于优秀青年人才 的吸引力下降,进而使得他们流向其他行业,如 政府部门、金融机构等。最后,如同金融市场一 般,高风险伴随着高收益。相比于同职别的非长 聘教师,长聘教师的薪酬及福利都比较高。近些 年,中国人民大学高瓴人工智能学院招聘长聘 AI 教授,协议薪酬为120~180万;长聘副教授薪酬 为100万~150万,此外还附有高额的住房补 贴[6]。长聘制的物质与学术双重保障使得教师们 纷纷参与聘任的竞争中, 进而推动着"双一流" 高校人才库的动态调整。

二、"双一流"B大学的个案分析

准聘长聘制度在我国许多高水平大学中得到初步的发展。例如,中国地质大学对新聘教师实行流动编制聘用的方法,合同期满后考核通过则授予事业编职位;武汉理工大学实行"并轨制",将事业编制与流动编制结合运用,在一定期限后进行考核,倘若流动编制的教师通过考核则转聘为事业编制,反之,事业编制教师考核不及格则降聘为流动编制管理等^[7]。源于国外的这一制度,经过我国高校长期的实践,在保持共性的前提下

衍生出不同的特色。为了探明我国高校准聘长聘制 度的现实发展状况,通过分析一所具有代表性的大 学,以期加深我们对于准聘长聘制度的设计理解。

(一) 案例选择的典型性

单个案例分析有利于深入洞悉我国师资人事制度改革的具体表现,进而挖掘其背后所反映的改革规律,而对于单个案例的纵向分析,需考虑到其代表性与典型性。因而,本次研究遵循这一原则,以国内 B 大学作为案例样本进行分析。

该样本的典型性具体表现为: 一是 B 大学是 我国较早推行准聘长聘制度的高校之一。目前, 我国试行这一制度的高校大多数属于"双一流" 大学,相对于我国高等教育系统而言,数量不多。 B 大学早在 2003 年教师聘任制度改革中引进了分 类管理、合约管理、任期制等长聘制的基本要素, 为我国准聘长聘制度发展提供了实践经验。二是 B 大学准聘长聘制度发展与完善大致经历了三个阶 段,并始终秉持学校改革举措与国家政策精神相 一致的原则。例如,2003年校内教师聘任改革方 案与国家颁布的《关于进一步加强人才工作的决 定》[8] 均侧重于岗位与聘任管理; 2014 年, 校内师 资队伍建设与《深化教育领域综合改革实施方 案》[9]中推行长聘制这一重点内容相契合; 2018 年,校内推行关于教研系列、教学系列和研究技 术系列教师聘任管理的实施细则中,紧密结合着 《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意 见》[10] 这一重要政策导向。三是 B 大学经过长期 发展已实现了长聘体系的规范化,并在岗位设置、 聘期管理、晋升路径以及薪酬福利这四个模块上 制定了详细的条例,对于该校的准长聘教师教学、 科研、管理等方面起到良好的竞争与激励作用。

(二) B 大学的制度动态设计

1. 岗位设置及要求

在招聘岗位的设计上,B大学依据不同时期的岗位任务以及工作性质,进行了不同的划分。在2003年,校内教师岗位划分为教学科研型和专任教学型两类,职务系列则分为助教、讲师、副教授和教授。值得注意的是,当时对讲师及副教授层面的流动比例有所规定,但在不久后的修改说明中将其删去。2018年,根据学校功能与学术职业特点,将校内教师岗位划分为教研系列、教学系列以及研究技术系列三大系列。其中,教研系列中的职位设置与国外高校教师准聘长聘制度相同,分为助理教授、副教授和教授。高校通过划

分为不同的系列以及职位,有利于对教师进行分类管理,而分类管理又是保障准聘长聘制度改革顺利推行的制度准备,因而有利于厘清与缓解因职位角色混乱而带来的直接或间接的矛盾冲突[11]。

此外, B 大学对于教师岗位要求也随时代发展而有所差异。2003 年, 明文规定不再从本校应届生中招聘教师, 同时要求教师必须具备博士学位(或本学科最高学位)。2018 年, 在此基础上, 增加了"世界一流大学同等职位或具备相当的学术水平"等标准。虽然岗位要求标准有所提高, 但对于师资队伍的管理依然是以分类管理作为工作内核。

2. 聘期及合同管理

关于聘期方面的规定,该校早在2003年就开 始试行固定合同聘期。其中, 理工科副教授不得 超过三个合同期,人文社科不得超过四个合同期 (一个合同期等于3年)。而在2018年的规定中有 所区别, 教学系列与研究技术系列的教师实行为 期3年的固定期限聘任制,合同期满后可根据聘期 评估情况以及相关本职工作需要决定续聘与否, 而教研系列教师则实行没有固定期限的准聘制管 理方式(其中,获得预聘职位的教师倘若终期考 核不通过则离职,这实际上也是一种固定期限 制)。此外,通过比较 2003 年和 2018 年关于增量 与存量的要求也各不相同,即新聘与现职教师的 规定有所出入,如2003年的文件中明确规定了全 部新聘教师与大部分现职教师中可拥有两次申请 晋升的机会,小部分教师(任职时长大于或等于6 年的讲师)则只有一次申请晋升机会。在2018年 的规定条例中, 教师申请预聘职位, 也是具有两 次申请晋升机会,第一次申请失败后再申请需要 间隔一年, 但对于申请教研系列长聘职位评估 (Tenure 评估)的机会却仅有一次,这体现了现行 规定的高要求以及严标准。但2018年的规定对于 新聘与现职教师并未明确地分开标识,或许与 2014年该校全面推广长聘制,新聘与现职教师之 间差异标准逐渐缩小有直接关联。

3. 晋升流程及路径

在 B 大学准聘长聘制度建设初期,就为教学科研型教师制定了考核标准、晋升机会以及晋升失败的管理规定。其中,在晋升流程这一块,2018年的规定文件中做了修订补充,将"思想政治和师德师风评估""院长/系主任独立评估""学校人才评估专家小组审议"这几项内容纳入到准聘长

聘制度晋升流程中。在晋升流程中,可以管窥到 B 大学内部的分层管理精神,从同行专家评审、院 系学术委员会审议、到学校人才评估专家小组审 议,最后由学校批准。高校内部的审议权与决定 权分开, 有利于学术权力的界限划分明晰; 对于 教师聘任进行层层的学术筛选, 更是体现了学术 选拔的责任感,从而提高学术制度的运作效率。 此外,关于教学科研系列教师准聘长聘制度的晋 升路径,如图1所示。首先是对于进入预聘通道的 教师进行中期发展状态评估,为长聘评估做好预 备工作。其次, 启动长聘评估, 部分特别优秀教 师可提前申请评估,倘若教师在聘期结束仍无法 通过长聘评估,则停止聘任,并给予1年内的离校 缓冲期。对于评估结果有异议的,可按照规定向 学校相关受理的委员会进行申诉。而对于长聘副 教授申请晋升为长聘教授职务未通过的教师,再 次申请需至少间隔1年以上,申请次数没有限制。 B大学完整的晋升路径有利于教师聘任制的公平性 与稳定性, 进而为教师自我发展厘清奋斗方向。

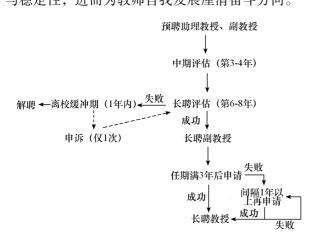


图1 B大学准聘长聘制度晋升路径

4. 薪酬福利及构成

由于 B 大学准聘长聘制度仅在教学科研系列教师中推行,对于其他两个系列的教师实行固定任期制,因而在此侧重讨论教研系列职位的薪酬福利。这一系列的教师薪酬主要是由基本年薪、单位津贴和福利待遇三部分组成。其中,基本年薪并非一成不变,会不定期对起点标准及档次标准进行调整,这与教师的学术考核评估息息相关。对于优秀杰出人才,在校方审批后可进行越级升档,而福利待遇则与职务职别相挂钩。此外,住房补贴、一次性安家补贴、学术假以及一次性基本科研启动经费等福利也会依次发放到教研系列教师手中,高薪酬多福利的物质保障条件激励着

准聘长聘制度教师前进的同时,还包含着高要求 严标准,在一定程度上还会影响其他系列职位教 师的岗位选择取向,进而使得其师资制度改革更 具有张力。

三、现实考量与困惑

外来制度如何扎根于中国本土繁荣生长,需要结合我国实际学术环境进行思考。基于对"双一流"B大学的分析以及高校教师聘任制特点的理解,延伸出对以下几个问题的思考。

(一) 制度目的与实践过程不协调进而导致学 术漂移

准聘长聘制度是对于高校教师学术生涯的一 种制度性保障与认可,其在高校教师的教学、科 研活动中理应体现出鲜明的学术自由意义。但在 现实运行过程中,这一制度也因种种原因而遭人 批评。例如,20世纪末,美国长聘教师忽视教学 责任,不再为学生提供优质的教学服务;教师原 创性下降,并靠着以往的功绩而生活;除了不从 事高水平科学研究以外,还向学生兜售危害社会 的观念等[12]。国内高校这一制度的推广也亦成为 教师进行特定的学术生产的激励工具,如写论文、 完成课题等。在准聘阶段的高淘汰率面前,为了 完成留任的科研要求, 部分教师会从事短平快的 科研活动而无暇于教学活动。准聘长聘制度设置 的初衷就是保障高校教师职业是一份教职, 鼓励 教师从事教学学术,但制度的实际管理过程中却 出现了偏差,偏离了学术自由的初衷。另外,学 术漂移还体现在我国高校不恰当的管理对准聘长 聘制度的消极影响。美国各大高校推广准聘长聘 制度是为了区分高校教师之间的学术水平,留下 适合进行学术工作的人,目的在于保护这部分人 不受干扰;但在我国部分高校教师聘任系统中, 准聘长聘制度是为了促使教师"多工作"和"快 出成绩"[13]。制度变异成促进学术产出的工具,而 不是学术自由的保障,这背离了准聘长聘制度保 护学术自由的初衷。

(二) 高校配套保障服务不足与学术软环境压力过甚

高校实行准聘长聘制度需要相应的配套保障 服务,这不仅是制度有效运行的保障,同时也是 教师学术自由与创新必不可少的环境需要。有学 者将影响教师学术压力水平的事项进行排序发现, 课题或项目申请、学术成果发表、职称评比与晋升等这些因素都与准聘长聘制度配套服务息息相关,且这些压力数值与 2014 年数据相比较,都有上升的趋势^[14]。高校更多的只是对教师执行严格的试用期,较少地关注其成长环境建设,忽视教师学术压力下的身心发展,这容易导致教师因为环境支援不足、压力过大等原因过早地产生职业怠倦,不利于教师持续学术创新。

此外,岗位设置也制约着这一制度的效应发挥。有学者认为,高校岗位看似按需设置,实则却是因事、因人(能力与潜力)、因钱三者相结合而决定的^[15]。如何合理地设置岗位,进而促使编制资源得到最大化利用,这是聘任制的现实目标,但学校经费不足、配套服务不到位等原因使得部分有学术能力的教师无法适应这一环境,从而导致人才流失。与此同时,我国许多大学考核评估做法较为固定,灵活性不够。案例中B大学考核期一般为6年,但还可以届满延期2年再评,考核评估相对灵活。

(三) 准聘长聘制度衔接与流动过程的不连贯

完整合理的教师流动渠道除了包括准人、考 核、晋升、解聘、退出这几个环节之外,还应该 包括考核失败后如何转岗以及退出后的后续延伸 环节。准聘长聘制度的高起点、高标准决定了其 高风险,对于教师考核失败后何去何从的问题应 该引起各高校关注。正如前文中所提及,各高校 更加看重教师如何"升"的问题,却较少关注如 何"退"的问题。由于准聘长聘制度的时代变迁, 其制度属性也发生了一定的转换:由社团准入属 性转变为职位占用属性,这是高校教师队伍规模 化的结果[16]。随着高校教师大量涌入,以及教师 队伍退出机制的缺乏, 使得整个教师流动机制变 得生硬且不连贯。此外,"能进不能出"和"能上 不能下"问题也存在已久,如何"出"以及如何 "下"这都涉及一个退出机制问题。正是由于高校 教师退出机制的不完善, 使得"退出"成为流动 环节中最后一环"死结",这些存在已久的问题需 要更好地解决。根据我国学者调查分析, 高校教 师退出原因中, 因考核不合格和合同到期不续聘 的退出成为突出现象。教师退出存在两大问题, 一是与学校产生手续纠纷问题而无法退出, 二是 因为住房等利益问题无法退出[17]。因而,"铁饭 碗"特色犹存,许多教师一经聘任就做到直至退 休的比例较高, 究其因还是由于其中的转岗以及 退出环节不完善而导致。如何实现教师合理流动, 促进"双一流"高校建设和人力资源优化配置, 完善教师退出机制显得尤为关键。

(四) 科研团队长聘与续聘考核何去何从

当今世界知识以几何倍数形式快速增长,许 多重大科研项目都需要不同学科的学者一同参与, 科研团队成为科研创新的重要学术力量之一,但 通过数据收集发现,许多"双一流"大学官网上 并没有看到考核科研团队的相关的长聘政策。换 言之, 许多科研团队中并未取得长聘资格的教师 在参与科研项目过程中,有可能面临着聘任期满 但项目尚未完成的风险,以及科研团队中如何在 教师流动过程中保持团队科研活动的向心力的问 题。尽管科研团队是高校科研的主力军,但当前 高校科研团队中存在着许多问题, 如科研团队文 化薄弱,成员归属感差;成员个人目标与团队目 标偏离;现存的"重结果轻过程"的成果评价方 式可能会导致团队"重竞争而轻合作"等[18]。究 其因, 准聘长聘制度更加侧重于对教师个体的考 核,而团队工作往往讲求长期合作,更加需要稳 定和较低竞争的文化环境。目前,许多实验室团 队大部分实行的是续聘制,实施长聘改革的团队 比例不高,且长聘改革效果尚不显著[19]。

四、高校教师准聘长聘制度运行机制的整体设计

准聘长聘制度改革是我国建立新型的师资队 伍管理体制以及运行机制的现实需要,但其中的 运行机制设计则需要结合大学实际以及这一制度 内涵来进行整体规划。其中, 涉及准聘长聘制度 的导向机制、保障机制、流动机制和评价机制等。 多重机制相互影响,具体表现为: 高校教师职业 角色基于学术而存在,这要求准聘长聘制度要坚 持学术自由这一合理性基础。导向机制为高校教 师准聘长聘制度趋向学术自由而提供指引,并为 其他三个机制提供前提性条件;保障机制、流动 机制和评价机制则为高校教师准聘长聘制度优化 学术环境,以促进学术公平,并为教师学术自由 而提供制度基础。因此,通过以学术自由为导向 机制,并辅之以保障机制、流动机制和评价机制, 有利于从整体上促进我国高校教师准聘长聘制度 的发展。

(一) 明晰"保护学术自由"的导向机制

高校教师准聘长聘制度运行机制的调整,既是制度运行过程中不能满足现实需求的阶段性修正,又是为了趋向学术自由而进行的轨迹调整。准聘长聘制度与学术自由相互影响与作用,两者之间存在着内生性逻辑关系。学术自由是准聘长聘制度的制度导向,而准聘长聘制度是学术自由的制度保障。对于高校教师而言,学术自由是其职业本质要求,教师日常活动与职业发展都离不开学术的支持,准聘长聘制度为教师提供基础的职业角色保障。唯有教师感受到职业安全,教师才能以"闲暇的好奇"追求学术自由。

基于准聘长聘制度和学术自由之间的关系, 高校教师准聘长聘制度理应回归这一制度设计的 初衷。根据教师学术职业特性明晰"保护学术自 由"的导向机制。这一导向机制建设需要考虑到 两个原则,一是保护教师教学学术自由。教师首 先是一份教职,教学学术在教师职业生涯中尤为 重要,要遵循教师的发展规律,保护教师合理的 教学活动开展。在准聘长聘制度考核过程中, 应 逐渐扭转教师综合素质定性分析缺乏的局面,改 变重科研业绩而轻教学成果的偏见,对于坚持教 学一线的教师队伍应该给予肯定与合理的激励方 法。二是要遵循契约关系。合同聘任管理实则是 一种契约关系,是高校与教师之间签订的互惠平 等协议。关于合同期满的人员去留问题, 高校倘 若做不到公正考核,不及时解聘无法通过考核的 教员,则不利于真正意义上的学术流动,而且还 会导致学术不公平的现象存在,从而消解那些通 过长聘考核的教师的积极性, 以及挫伤他们的学 术热情。因此,设计这一导向机制,不仅需要教 师自觉完成其聘任考核任务,同时也需要高校履 行合同规定,以免高校聘任制流于形式。

(二) 健全聘任、薪酬与分类管理的保障机制

打破"铁饭碗"的传统做法到重构优质教师的"终身制",这需要完善的学术保障机制的支持。斯坦福大学通过分析教师在学术生涯中所遇到的窘迫,详细地列出延长教师聘任试用期的众多方法,并制定比较详细的工资、保险制度,从而给予教师专心从事学术的物质保障^[20]。国内高校对于教师的保障应该结合教师的实际贡献,在薪酬方面推行协议年薪制,并将准聘长聘制度内的教师队伍纳入到管理范畴中,从而减少改革的阻力,吸纳更多地教师主体参与。

教师聘任与岗位设置息息相关,而合理的岗 位设置是教师分类管理的前提条件。因而关于教 师岗位的设置原则,应该结合人、事、财三者综 合思考,即根据教学科研工作的现实需求、教师 学术资质与能力以及高校经费支出来确定不同岗 位的类型与数量。一所高校的准聘长聘职位比例 往往影响着这所高校对人才的吸引水平。通常, 长聘职位数量越多,越有利于吸引优秀人才加盟, 但相对稳定的岗位过多,又不利于推动教师的合 理流动。究竟如何确定与健全高校岗位设置的比 例,不仅需遵循因事设岗的原则,还需对其人力 资源管理能力进行合理预判。此外,保障机制中 还应该包含分类管理的要义, 如在岗位设置中对 重点学科和需要发展的学科实行倾斜, 对一般学 科则依据学校整体布局进行限制;根据教师的学 术职业分类而对教师考评的标准有所区别等。

(三) 完善"准聘 - 长聘 - 低聘 - 转岗 - 退出"的流动机制

随着高等教育大众化的发展, 高校发展不再 只是简单地追求教师数量"增量",而是要筛选出 适合学术发展的优秀教师。完善的教师流动机制 有利于促进教师队伍合理地流动,避免教师队伍 臃肿。我国准聘长聘制度引进时间短, 聘任考核 侧重于"准聘-长聘"这一环节而忽视其他环节, 因而提出完善"准聘-长聘-低聘-转岗-退出" 的流动机制[21]。准聘长聘制度的开展应该保持着 逐步稳定推进的步调,流动的各个环节都应该具 有衔接性。比如,案例 B 大学中无法通过长聘考 核的教师会有一年的离校缓冲期, 教师可以通过 这段时间来解决一些退出问题与合同纠纷, 以及 寻找新的工作单位。有些具备学术资质的教师因 各种原因而无法通过考核, 让这些教师离开又会 造成高校人才资源流失,因而在长聘环节后面可 适当添加"低聘"环节,即按照受聘人的条件与 工作要求,聘任其参与较低一级的职务工作。倘 若教师不愿参与低聘环节,则直接过渡到"转岗" 环节,如将教师从教学科研型岗位调离到教学型 岗位或者研究技术型岗位, 以及其他的行政管理 岗位等,这属于高校内部人员合理流动。

此外,目前教师聘任流动机制最为关键的还是在于教师退出环节。这不仅关乎历史遗留的"能进不能出"问题能否得到解决,而且还关乎到臃肿的教师队伍能否精简的问题。因而,推动教师退出机制的构建,一是要推动事业单位人事制

度的改革,促进"身份管理"走向"岗位管理", 完善社会保障等宏观制度方面的内容; 二是要给 高校教师退出环节"去污名化"。我国学术大环境 背景下, 高校教师队伍稳定性较强, 不容易发生 流动,而基于"非升即走"氛围下的教师退出环 节,容易被人们贴上"能力低下"的贬义标签, 较少从岗位比例、高校氛围、学术发展周期等客 观因素来看待; 三是完善教师解聘后的相关衔接 工作,推动学术人才市场的正常信息流动。高校 之间的长聘考核要求有所差异,一些竞争激烈的 高校所流出的教师未必学术水平不够,或许因为 岗位设置过少等客观因素而无法续聘,这种类型 老师的学历、教学成果等或许远高于一般高校的 聘任要求,但却难以流动到一般高校内[22]。因此, 要推动教师的合理流动,不仅需要完善教师人才 流动市场,同时还需要减少政府对于高校的行政 干预,消除对于教师正常退出程序的"污名化", 进而为教师管理提供良好的社会环境。

(四) 制定多元灵活的评价机制

考核评价机制是实行高校教师准聘长聘制度 的核心环节,它贯穿于教师管理的全过程。从制 定多元灵活的评价机制出发,应该坚持以下几点: 一是评价的目的应该明确, 重在对教师学术资质 与能力的考察,考核是为了衡量教师是否达到相 应的职务基本要求。二是考评应该看到教师的职 业特性,坚持评价主体的多元化。教师的职业特 性主要体现在劳动对象的复杂性、价值实现的滞 后性以及职业活动时间的不确定性等。单一的评 价主体不利于较为客观地评价教师的学术行为, 因而在长聘教职考核流程中, 应该坚持评价主体 的"三级一行"。"三级"是指系、学院和学校的 学术委员会: "一行"是指外部学术界的同行评 价。三是考评机制的灵活性还应该体现在教师具 有辩护与申诉权利。考评机制不应只有点评人的 意见,也应该有被评价者合理的自我陈述[23]。建 立健全的教师权益维护申诉机制,不仅有利于保 障教师的合法权益免受侵犯,而且也促使专家们 更加理性地评价。四是评价对象的多元化。多元 评价不仅是评价主体与方式多元化,同时还包括 评价对象的多元化,包括个人与团队。团队共同 开展学术活动应该加入相关的评价体系,除了突出 个人贡献,同时也要看到科研合作下的团体贡献。 在准聘长聘制度考核评价中, 科研团队评价标准应 该加以明晰, 使得高校教师聘任制更加适应现实 诉求。

参考文献:

- [1] 谢沂楠. 中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. (2018 01 31)[2020 09 02]. http://www. moe. gov. cn/jyb_xwfb/moe_1946/fi_2018/201801/t20180131_326148. html.
- [2] 李志峰. 高校长聘教职制度:历史发展及其演变逻辑 [J]. 国家教育行政学院学报,2017(7):15-20,27.
- [3] 岳英. 美国大学的"非升即走"制度及其期限设置的合理性[J]. 北京大学教育评论,2015(2):67,189-190.
- [4] 刘强. 高校教师"准聘长聘制度"建设思考——以西北 工业大学教师聘用制度改革为例[J]. 中国高校科技, 2016(3):50-51.
- [5] 陈彬,温才妃."长聘制"取代"编制"大趋势下的利弊 考量[N].中国科学报,2020-07-14(7).
- [6] 中国教育在线. 人大招 AI 教授,条件惊人:房补 400 万子女可上人大附中[EB/OL]. (2019 06 05) [2020 09 02]. https://mp. weixin. qq. com/s/PNZ3hIj20B_rFR4IOywg6A.
- [7] 李志峰,江俐. 高校教师长聘制度:权力博弈与制度变迁[J]. 高等教育研究,2017(2):25-31.
- [8] 中华人民共和国中央人民政府. 中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定[EB/OL]. (2003 12 26)[2020 09 02]. http://www. gov. cn/test/2005 07/01/content_11547. htm.
- [9] 吕黎红,卜杭斌,刘红."双一流"建设背景下高校教师长聘制改革初探[J].现代大学教育,2019(5):85-89.
- [10] 谢沂楠. 中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. (2018 01 31) [2020 09 02]. http://www. moe. gov. cn/jyb_xwfb/moe_1946/fj_2018/201801/t20180131_326148. html. [11] 张端鸿, 樊诗慧. 我国高校长聘教师制度改革的探索性研究——基于 A 大学的个案研究[J]. 高校教育管理,2020(4):42 51,86.
- [12] 王保星. 美国大学教师终身教职的学术自由意义 [J]. 高等教育研究,2006(3):97-102.
- [13] 刘海洋,郭路,孔祥贞.学术锦标赛机制下的激励与 扭曲——是什么导致了中国学术界的高数量与低质量?[J].南开经济研究,2012(1):3-18.
- [14] 阎光才. 学术创新需要相对宽松的环境来呵护[N]. 光明日报,2019-05-07(13).
- [15] 阎光才. 高校教师聘任制度 改革的轨迹、问题与未来 去向[J]. 中国高教研究,2019(10):1-9,19.
- [16] 顾建民. 自由与责任——西方大学终身教职制度研究[M]. 杭州: 浙江教育出版社, 2007: 74-75.

(下转第64页)