

“双一流”高校预聘-长聘制改革的现状与问题

——基于42所“双一流”高校教师聘用制度的分析

张泽维

(深圳大学 师范学院, 广东 深圳 518061)

摘要: “双一流”建设背景下, 完善教师聘用制度、加快中国特色现代大学制度建设是我国高校发展的关键。文章分析了42所“双一流”高校教师聘用制度的现状, 总结了预聘-长聘制改革的特点, 反思了该制度在设计和实行过程中存在的问题。在此基础上, 为我国高校教师队伍建设和人事制度改革提供启发与借鉴, 推进我国高校“双一流”建设, 实现高等教育的高质量发展。

关键词: 双一流; 高校教师; 预聘-长聘制

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-8874(2021)04-0077-06

Current Situation and Problems of the Reform of Pre-employment Long Appointment System in “Double First-Class” Universities: Analysis of Teacher Employment System in 42 “Double First-Class” Universities

ZHANG Ze-wei

(Normal College, Shenzhen University, Shenzhen 518061, China)

Abstract: Under the background of “double first-class” construction, improving the teacher employment system and accelerating the construction of modern university system with Chinese characteristics are the key to the development of universities in China. By analyzing the current situation of the teacher employment system in 42 “double first-class” universities, this paper summarizes the characteristics of pre-employment and long appointment system reform, and reflects on the problems existing in the design and implementation of the system. Therefore, it provides reference for the construction of teaching staff and the reform of personnel system, promotes the construction of “double first-class” universities, and realizes the high-quality development of higher education.

Key words: double first-class; college teachers; pre-employment and long appointment system

教师聘用制度作为高校人事制度的最重砝码, 自改革开放以来, 随着政治、经济、科技、文化等高等教育外部因素的蓬勃发展和大学治理理论、现代大学制度等高等教育内部因素的逐步建设, 已经完成了由传统“身份评审”到现代“契约聘任”的过渡^[1], 当前正处于改革的关键时期。进入新时代, 建立适应我国高校发展的教师聘用制

度, 成为了高校综合改革的重要课题之一。

2015年, 国务院出台的《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》中, “建设一流的师资队伍”^[2]被置于“双一流”建设的五大任务之首。2014年底, 教育部发布《深化教育领域综合改革实施方案》, 提出将“两校一市”(北京大学、清华大学和上海市)作为预聘-长聘制的试点高

校和地区。2018年1月,中共中央、国务院在《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中首次提出“准聘与长聘相结合”^[3]的用人导向。众多文件的出台,从政府层面肯定了预聘-长聘制的改革方向,也为其不断完善提供了规范指导。彼时,预聘-长聘制逐渐成为我国高校教师聘用制度改革和创建一流师资队伍的方向。2017年9月,教育部等国家部门联合公布了“双一流”高校名单,赋予42所高校新的重大历史使命。然而,“没有严格的教师队伍分层,没有大学教师的合理职业流动,就不可能有世界一流大学”^[4]。在当前“双一流”建设取得初步成效的背景下,急需深入分析与高校教师队伍建设息息相关的预聘-长聘制改革。

一、研究对象分析

本研究选取了42所“双一流”高校作为研究对象,主要对目标高校信息公开网站的相关文件和公告进行搜索、浏览,辅以文献查阅等多种方式,搜集“双一流”高校教师聘用制度现状,并对所搜集的资料进行整理、归类与分析,进而得出研究结论。

(一)“双一流”高校的基本情况

作为首批进入“双一流”建设名单的高校,其特殊地位不言而喻。本研究选取“双一流”高校作为研究对象,还基于以下几点重要原因:一

是能有效服务于国家战略决策,促进“双一流”建设持续推进和优化发展;二是所选取高校的办学质量普遍较高,具有代表性和权威性;三是高校分布地域范围广,覆盖我国华北、东北、华东、华南、华中、西南、西北等各个地区;四是选取高校数量多且类型丰富,42所高校中包含了综合、理工、师范、农林、军事、民族等诸多类型;五是目标高校的综合改革进程较快,也是人事制度改革的“排头兵”,有利于研究的深入开展。以上原因决定了所选取高校具有较大的研究意义和现实价值。

(二)“双一流”高校预聘-长聘制改革情况

在对所搜集的资料进行整理分析后发现,当前“双一流”高校教师聘用制度正处于改革之中,且总体上朝着国际通用的预聘-长聘制的方向进行。然而,不同高校的改革方式和改革进度存在差异。

按照是否正式推出预聘-长聘制改革方案为评判标准,从高校现阶段的聘用制度上看:部分高校改革思路较为成熟,已在全校范围内实施预聘-长聘制,并进入了制度的完善阶段;近一半高校尚未制定清晰、具体、公开的改革方案,但在人事制度和教职招聘等相关文件中多次出现“预聘”“准聘”“预聘-长聘”等内容,可推断此类高校处于制度的探索和发展阶段;最后,少数高校尚未启动预聘-长聘制改革,当前仍遵循原有的“一评定终身”的聘用模式。具体情况如表1所示:

表1 “双一流”高校预聘-长聘制改革情况

改革情况	高校	数量	占比
基本完成	北京大学、清华大学、北京理工大学、电子科技大学、复旦大学、哈尔滨工业大学、山东大学、天津大学、同济大学、西安交通大学、西北工业大学、浙江大学、中国海洋大学、中央民族大学、重庆大学	15	35.7%
正在探索	北京航空航天大学、北京师范大学、大连理工大学、东北大学、东南大学、中国农业大学、华东师范大学、中山大学、华中科技大学、华南理工大学、南京大学、南开大学、厦门大学、上海交通大学、武汉大学、西北农林科技大学、云南大学、中国科学技术大学、中国人民大学、中南大学、吉林大学	21	50.0%
尚未启动	国防科技大学、湖南大学、兰州大学、四川大学、新疆大学、郑州大学	6	14.3%

处于不同阶段的高校在改革情况上呈现以下特点:

其一,基本完成改革的高校在时间上存在“高峰”。2013年,北京大学便首开先河,制定了相应的人事制度改革方案。但从总体上看,高校人事改革普遍集中在2014年之后(如图1)。复旦

大学、天津大学、哈尔滨工业大学、中央民族大学、同济大学和浙江大学分别在2015年、2016年、2017年、2018年、2019年和2020年推出预聘-长聘制改革方案,这与《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》(2015年)和《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》

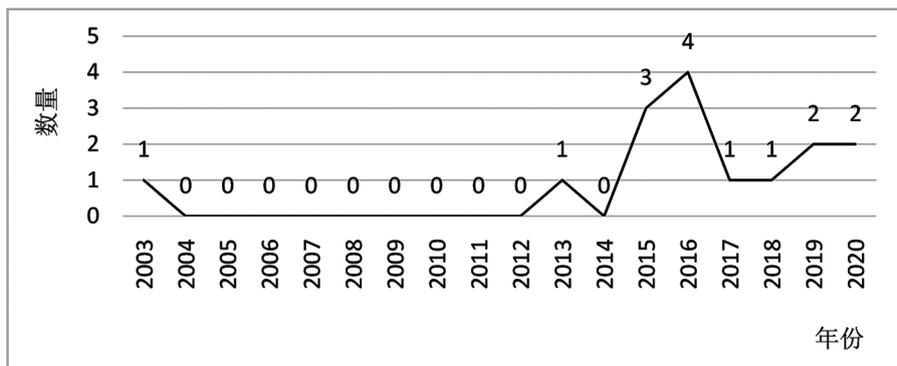


图1 “双一流”高校预聘-长聘制实行年份与数量

(2018年)的公布时间相近。

其二，处于探索期或改革较为“低调”的高校，预聘-长聘制已在部分院系、研究所中进行，且多数为理学类和工学类专业。一方面，“先试点、后推广”符合事物的普遍性和特殊性辩证统一的原理，也是我国推进改革的成功经验；另一方面，预聘-长聘制中晋升环节注重量化评价，与理学类、工学类专业的特点相符合。南开大学人工智能学院和统计与数据科学学院便提出部分岗位实行“2+1”“2+2”或“2+3”聘任制，遵循“非升即走”原则；中国人民大学高瓴人工智能学院在教师招聘中也指出，“参照世界一流大学教师岗位设置，分为长聘教授、长聘副教授、准聘副教授、准聘助理教授”。

其三，尚未实施预聘-长聘制的部分高校也显示出了制度改革的意愿和迹象。有研究表明，目前我国已有100多所高校实施预聘-长聘制^[5]。面对已成燎原之势、如火如荼开展的预聘-长聘制，尚未进行人事制度改革的“双一流”高校已按捺不住，开始考察与调研制度实施的经验，探索适宜本校的实施道路。如2021年3月，四川大学人事处副处长在与南京大学人力资源处的一次交流中，便涉及了“准聘长聘”等人事制度改革的相关内容。

一言以蔽之，“双一流”高校正处于预聘-长聘制改革的实施或准备实施阶段——改革完成的高校正进一步完善制度落实，正在试行的高校有全面推行之势，未正式启动的高校有规划和试点的倾向。同时，尽管部分高校的预聘-长聘制改革已基本成型，出台了明确的规章制度，但目前的操作层面上仍存在许多难题，这与制度本身的法律依据、设计合理性及环境背景等方面存在

关联^[6]。

二、“双一流”高校预聘-长聘制内容分析

对“双一流”高校而言，人事制度改革是优化高校内部治理结构、实现新时代国家使命的必经之路。“如果说当前我国高校内部管理的新陈代谢功能还处于一个亚健康的状态，那么最重要的原因之一就是缺乏一副良好的肠胃”^[7]。如何使高校教师管理拥有合理的“新陈代谢”方式，是我国高校实行预聘-长聘制的初衷与目标。对预聘-长聘制改革方案的内容进行分析，可知我国高校在制度制定和实行上存在以下特点：

(一) 实行教师分类管理

根据工作内容和性质，当前高校基本将教师职位分为三大系列——教学科研系列、教学系列、研究技术系列，不同系列职位采取的聘用制度有所不同。

高校对教学科研人员普遍启用预聘-长聘制，遵循“非升即走”原则——预聘期到期时未能获得长聘岗位者不再续签聘用合同，且不得调转其他系列岗位；预聘期若通过考核则进入长聘期或终身聘用期，此后一般情况下不予解聘。清华大学2013年公布的《清华大学关于深化人事制度改革、加强教师队伍建设的若干意见》中便提出，“建立教师队伍分系列管理制度，实施教研系列教师岗位准聘长聘制度”。而教学人员与科研人员则一般签署固定期限聘用合同，每三年实行一次聘期考核，根据考核结果与学校实际情况决定教师去留。

此外，除了因岗位性质不同而采取不同的聘

用制度外,高校还根据教师的职称进行分类管理。预聘-长聘制的实施对象一般是教学科研岗的副教授、讲师、助理教授等,但不含即将退休(一般为距法定退休年龄不足10年)的任意职称教师。当然,各校所采取的措施灵活多样,无法一概而论之。

在教师分类管理的基础上实行预聘-长聘制,能有效减缓因改革而引起的高校内部震动,又能精准定位改革对象,实现引进和培育高质量教师队伍的目标。

(二) 聘期管理和晋升次数不尽相同

在预聘期的年限和晋升机会上,不同高校制定了不同方案。大体上,预聘阶段最多为两个聘用期,每3年为一个聘用期。同时,高校一般规定预聘教师在预聘期中申请晋升的次数不超过两次,如北京大学、清华大学、北京理工大学、重庆大学等高校。同时也存在特例,少数高校根据自身校情,在聘期管理和晋升机会上自定规则。

聘期管理方面,西安交通大学在《西安交通大学讲师、副教授招聘与管理实施办法》(2016年)中指出,“讲师、副教授实行准聘-长聘制度,讲师准聘期为4年,副教授准聘期为3年”;中国海洋大学的相关文件中提到,“预聘青年教师是在预聘期(五年)内按照聘用合同进行管理的青年教师”。可见,这两所高校所规定的预聘年限相对较短。相反,部分高校给予了预聘期未能完成任务的教师不超过1年的缓冲期,相当于延长了一年聘用期,如北京大学等。

晋升机会方面,哈尔滨工业大学在《关于印发教师岗位准聘制度实施办法的通知》(2017年)中指出,“准聘岗教师申请晋升职称每一级层最多申请3次”,可见该校申请晋升的机会与其他高校相比较多。而重庆大学在《重庆大学教师预聘制管理办法》(2016年)中则规定,“助理教授工作满三年及之后的预聘用期内,可以提出终身教职的申请,申请成功获得终身教职并受聘为副教授,终身教职申请未获批准则一般不再续聘”,即申请晋升的机会仅有一次,该校对预聘教师晋升的要求较为严格。

(三) 教师职位准入门槛较高

“双一流”高校在实施预聘-长聘制时,对教师职位所设置的准入门槛相对较高,对应聘教师的基本条件和能力水平要求高。

北京理工大学在《教师“预聘-长聘-专聘”

制度实施办法》(2015年)中明确指出,“提高准入学术标准,新进教学研究型岗位教师实施预聘制”,规定“受聘教师须具有优秀的学术背景,有很强的创新活力和学术潜能,在研究领域内有一定的学术影响力和突出的学术成果”。同时,电子科技大学计算机科学与工程学院对应聘助理教授岗位的要求为,“在研究方面崭露头角,已取得较突出的学术成果,具有同年龄段同行一流水平和能力,具有良好的学术发展潜力,达到世界一流大学助理教授及同等水平”。西安交通大学对预聘教师的要求更为具体,该校规定讲师应聘人员须“在海内外著名高校或研究机构取得博士学位,其中本校应届博士毕业生一般应具有海外连续12个月的学习或工作经历”,强调应聘教师需具备较高的国际素养。

实际上,高校对应聘教师的高标准和高要求,为其入职后严格的考核埋下了伏笔。正如哈佛大学前校长科南特曾指出的,“大学者,大师荟萃之地。如果一所大学聘任的终身教授是世界上最优秀的,那么这所大学必定是最优秀的大学”^[8]。提高准入标准是建设高质量教师队伍的前提和关键环节。

(四) 考核重视科研产出

预聘教师除了学校统一部署的年度考核外,还有预聘教师“专属”的聘期考核。聘期考核决定了预聘教师能否进入长聘期,也是“非升即走”原则实施的手段和措施。在聘期考核中,高校较为注重教师的科研成果。

以中山大学和吉林大学预聘教师的基本工作量要求为例。中山大学对预聘教师的教学要求为“受聘为讲师以上职务者,每学年必须主讲至少36课时的本科生课程”。对教师科研成果的规定为“受聘为讲师职务者,考核期内平均每年必须至少有一篇(部)公开发表的学术论著(第二作者以上);受聘为副教授以上职务者,每学年都必须有公开发表的学术论著(第一作者);受聘教授职务者,在考核期之内,必须至少主持过一项纵向的科研项目,或主持一项横向科研项目,或主持一项国家级重大项目的子课题”。无独有偶,吉林大学《新来校教师“短聘期”结束学术业绩考核标准》(2013年)也显示出“重科研、轻教学”的倾向(如表2)。可见,预聘教师的科研压力远大于教学压力,相比之下,科研产出成为预聘教师的工作重心和主要追求。

表2 吉林大学新教师“短聘期”考核标准

任务类型	考核标准	
教学	系统地讲授过1门2学分以上的本科生课程；年均教学工作量不低于所在单位年平均工作量的1/3；经学生和同行专家评价，教学效果为良好及以上。	
科研（达到要求之一为合格）	人文社科类	A. 在其研究领域内以吉林大学为第一作者单位、以第一作者身份发表至少2篇被CSSCI收录的学术论文 B. 在其研究领域内以吉林大学为第一作者单位、以第一作者身份发表至少1篇被CSSCI收录的学术论文，同时以吉林大学为第一作者单位出版学术专著1部（博士论文、博士后研究报告应作较大修改），作者署名应为前2位 C. 在其研究领域内以吉林大学为第一作者单位、以第一作者身份发表至少1篇被CSSCI收录的学术论文，同时作为项目负责人承担1项D类及以上科研项目或中国博士后科学基金 D. 作为项目负责人承担1项C类及以上科研项目
	自然科学类	A. 在其研究领域内以吉林大学为第一作者单位、以第一作者身份至少发表2篇被SCI检索的学术论文 B. 在其研究领域内以吉林大学为第一作者单位、以第一作者身份至少发表1篇被SCI检索和2篇被EI检索或被medline检索的学术论文 C. 在其研究领域内以吉林大学为第一作者单位、以第一作者身份至少发表1篇被SCI检索或2篇被EI检索的学术论文或2篇被medline检索的学术论文，同时作为项目负责人承担1项D类以上项目或中国博士后科学基金项目 D. 作为项目负责人承担1项B类及以上科研项目

（五）制定优厚的福利待遇

“双一流”高校在提高预聘教师准入门槛和制定严格考核标准的同时，也给予了相应政策和薪酬等方面的特殊待遇，体现了“高风险，高回报”的原则。

薪酬方面，高校中预聘教师的基本工资一般较高。除此之外，预聘教师在高校中还有额外福利。西安交通大学除了制定优厚的薪酬和补贴外，还规定“经本人申请，学校组织专家审核，可为自然科学类学科讲师提供科研启动费10万元、副教授15万元；为人文社会科学类讲师提供科研启动费4万元、副教授6万元”。无独有偶，电子科技大学计算机科学与工程学院在2020年启动的“Tenure-track”制度中规定，分别给予助理教授、长聘副教授和长聘教授150万、300-500万和800万以上的科研启动经费（一次性立项）。天津大学则规定，“预聘教师受聘准聘副教授岗位后，可适当享有青年骨干教师出国研修计划的政策性倾斜”，为教师提供了专业提升和职业发展的机会。

从薪酬待遇上看，高校给予预聘教师经费和政策支持，能帮助教师顺利完成考核任务，也有助于预聘-长聘制的有效落实。此外，“双一流”高校预聘教师待遇的制定普遍采取“一人一议”做法，体现了制度设计和实施的灵活性与适应性。

总体而言，“双一流”高校在预聘-长聘制改革中存在诸多共同默契。同时，“实施高等教育的

最差办法就是把所有的鸡蛋往一个篮子里装——高等教育最忌讳单一僵化的模式”^{[9]307}。为避免制度设计上“千校一面”，高校在改革过程中也“各显神通”，遵循“没有一个地方的大学和另一个地方的大学相同”^[10]的理念，对制度进行“本土化”设计，体现了中国特色现代大学制度建设下各校独特的人事管理内涵。

三、预聘-长聘制改革存在的问题

（一）高入职率与高淘汰率存在悖论

我国高校在实施预聘-长聘制过程中出现了“高入职率”与“高淘汰率”共存的现象，具体表现为招聘阶段追求数量多，考核晋升阶段则诉求相反。

早在2018年12月，一则关于“武汉大学首个聘期结束，淘汰率达97%”消息的传出，高校人事制度改革就引发了社会热议，争论的矛头指向教师的“高淘汰率”现象。然而，当时高校并未探索出制度的优化方案，以致在此后的几年间，该制度在实施中产生的异化现象有增无减，学者们据此撰文批判的例子比比皆是，无需赘言。

知识经济时代，世界各国围绕高校改革展开了不同探索，其中高校聘任制改革主要呈现以下趋势：严格限制终身轨与终身职的数量，不断增加非终身轨的比例，大幅度扩大临时性或兼职性教师的规模^[11]。遵循国际上高校发展的普遍规律，

“批量”引进和“批量”淘汰并非预聘-长聘制的题中应有之意。当前,面对实施过程中的异化现象,我国高校在引用和改革预聘-长聘制时,除了充分考虑国情、校情、院情外,更重要的是秉持“延聘一流人才,并使得他们快乐(Recruit the best people and keep them happy)”^[12]的聘任理念;以“精英化选拔”作为准入阶段的原则;以验证教师能力、激发教师潜力、提升教师水平作为预聘阶段的任务;将低淘汰率作为教师晋升考核的基本要求。

(二) 行政驱动与学术逻辑相互抵触

当前,我国高校在预聘-长聘制改革过程中行政驱动倾向明显,相比之下,学术逻辑被置于边缘地带,这与大学学术组织的属性相违背。

“双一流”高校聘任制度改革无论从时间或目标上看,都显示出较强的行政逻辑。时间上,改革大规模开展于国家有关高校改革的政策颁布之后,而非高校发展过程中的“自发行为”;目标上,高校改革主要朝着建设“世界一流大学”的方向迈进,而非根据高校各自的历史背景和办学目的来决定。可见,我国许多高校在启动预聘-长聘制改革时主要遵循行政逻辑,而非学术逻辑。

行政驱动的改革强调自上而下和整齐划一,制度落实具有雷厉风行的特点。然而,众所周知,高等教育系统许多模式都从别国借鉴而来,引发借鉴行为的原因有两种:一是外部强加,二是自愿引进^{[9]253}。我国高等教育不受别国干预,高等教育改革显然属于后者。自愿引进的变革更适合“点点滴滴”地进行,即关照和考虑各校校内人员的需求,逐渐改造出各高校适宜的制度。另一方面,预聘-长聘制中“非升即走”的思想在进入我国高等教育系统后,需要有较长的审视、考察和磨合的时间,以便决定摒弃或改良。可见,政策驱动会阻碍预聘-长聘制本身优势的发挥,遵循学术逻辑才是制度有效落实的应然取向。

(三) 科研主导使大学轻视教学育人使命

在“双一流”高校预聘-长聘制中,科研活动占据主导地位,教师的职业属性和高校的本质职能被搁浅,大学的教学育人使命重视不够。

高校作为高素质专业人才的培养机构,作为教学科研组织,它应注重学术系统的教学和服务使命。然而,我国高校制定和实施预聘-长聘制时,在教师的准入、考核、晋升等方面均以“科研”的各种形式作为主要评判标准。科研活动具

有阶段性、专业性等特征,加之“大学排行榜”盛行,容易导致高校和受聘教师追求眼前利益,催生出双方的短期博弈行为。

“双一流”高校在实施预聘-长聘制时,轻视教师的教书育人职责,忽视教师作为“学术人”“创造人”的独特性。高校对预聘教师较高的科研经费奖励,除了对人才的赏识和鼓励外,主要目的是为了激发和提高教师的科研热情,年薪制的应用也源于相同的原理和本质。相比之下,制度设计和实施过程中,教师作为“传道授业解惑者”的职责受到忽视。

(四) 制度设计“头重脚轻”,缺乏长远规划

“双一流”高校在预聘-长聘制的制度设计上出现“头重脚轻”的现象。从方案内容上看,预聘期有较多清晰、具体、可操作的描述,长聘期则着墨较少。

预聘期与长聘期是预聘-长聘制不可偏废的两个重点。预聘期起到提高质量的把关作用,长聘期则是进一步提升教师水平和高校办学质量的关键。当前“双一流”高校在改革方案中对长聘教师的规定普遍为,“学校不得解除与长聘岗位教师的聘用关系,除非遇有教师违反国家法律法规、违反学术道德、违背教师职业道德等行为并造成严重后果,或教师不履行聘用合同规定要求等情形,学校才可解除与长聘岗位教师的聘用关系”,未对长聘阶段教师的工作任务做要求。实际上,长聘期在高校教师职业生涯中所占比重较大,长聘教师为高校所做贡献的总量与影响力也远大于预聘教师。无论就何种意义而言,长聘教师始终是高校的主心骨,是高校长足发展的中坚力量。

众所周知,大学有学术自由、学术自治的传统,这由大学教师工作内容和方式的独特性所决定。因此,传统的大学教师在工作中,相比行政指令,更多依靠自身的学者素养和学术自觉。因为“一个教授如果关心他自己的工作的进展,同时关心他的职业和专业的状况,他就没有理由5点钟下班回家”^{[9]91}。然而,预聘-长聘制的设计较少遵循传统大学中大学自治、教授治校、学术自由等理念,主要运用现代新公共管理主义理念——强调绩效的标准和测量,重视效率和产出。因此,即便进入与传统教师环境相似的长聘期,部分教师也容易因预聘期的经历,产生不同于传统教师的职业态度和期望。在这种背景下,长聘阶

(下转第120页)