

高校教师聘任制度改革的法律问题与对策研究

陈源祥

武汉工商学院计算机与自动化学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2024年10月3日; 录用日期: 2024年10月31日; 发布日期: 2024年11月11日

摘要

本文旨在深入剖析当前高校教师聘任制度改革过程中面临的法律挑战与困境，并探讨相应的解决策略。随着高等教育改革的不断深化，教师聘任制度作为激发教师活力、优化师资结构的关键环节，其改革成效直接影响到高校的教学质量和科研创新能力。本文通过系统的法律分析与实证研究，旨在为我国高校教师聘任制度改革的深化提供有益的法律参考与决策支持，促进高等教育事业的健康持续发展。

关键词

高校教师聘任制度改革, 法律挑战与困境, 解决策略, 高等教育改革

Research on Legal Issues and Countermeasures of the Reform of the Appointment System for College Teachers

Yuanxiang Chen

School of Computer and Automation, Wuhan Technology and Business University, Wuhan Hubei

Received: Oct. 3rd, 2024; accepted: Oct. 31st, 2024; published: Nov. 11th, 2024

Abstract

This article aims to deeply analyze the legal challenges and difficulties faced in the current reform process of the appointment system for university teachers and explore corresponding solutions. With the continuous deepening of higher education reform, the teacher appointment system, as a key link to stimulate teacher vitality and optimize teacher structure, has a direct impact on the effectiveness of its reform on the teaching quality and research innovation ability of universities. This article aims to provide useful legal references and decision-making support for the deepening of the reform of the appointment system for university teachers in China through systematic legal analysis and empirical

research and promote the healthy and sustainable development of higher education.

Keywords

Reform of the Appointment System for College Teachers, Legal Challenges and Dilemmas, Solution Strategy, Higher Education Reform

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

高校教师是高等教育体系的核心力量，其聘任制度直接关系到教师队伍的稳定性、教学质量和学术创新能力。聘任制度的合理性对于吸引和保留优秀教育人才，激发教师的教学和科研热情具有重要作用。随着社会的发展和教育改革的深入，现行的高校教师聘任制度逐渐暴露出一些问题，如合同期限的不明确、解聘条件的不合理等，这些问题影响了教师的职业发展和权益保障[1]。

2. 高校教师聘任制度的现状分析

目前，我国所有的高校都实行了教师聘任制度，这一制度已成为高校人事管理的基本框架[2]。每学年，相关部门都会向教师发放聘任书，明确双方的权利和义务。这一制度的普及，对于优化教师资源配置、促进教师合理流动、加强学科建设和提高学术水平具有重要意义。

这一制度的普及，无疑对高校的发展产生了深远的影响。它有助于优化教师资源的配置，使高校能够根据实际需要，灵活调配教师资源，确保每个学科都能得到足够的关注和投入。同时，教师聘任制度也促进了教师的合理流动，使优秀的教师能够在不同高校之间交流互动，共同推动学术进步。

在实际操作中，高校教师聘任制度得到了较为广泛的实施[3]。学校通过制定明确的聘任条件和程序，对教师的学术水平、教学能力、科研成果等进行综合评估，并据此决定是否聘任。同时，对于不能履行工作职责的教师，学校也会采取相应的调整措施，如调整工作岗位或高职低聘等。尽管高校教师聘任制度在普及和实施上取得了一定的成效，但仍存在一些问题。

2.1. 形式主义现象

教师聘任制度在部分高校中仍存在一定的形式主义现象。具体而言，形式主义表现为聘任程序繁琐冗长，缺乏实质性审查和透明度，导致过程流于形式。这不仅降低了聘任效率，还可能滋生腐败和不公。例如，部分高校在聘任时过分依赖表面材料，忽视了对教师实际能力和教学质量的深入考察。此外，人情关系和主观臆断也可能渗透进聘任过程，进一步削弱了聘任的公正性和客观性。因此，消除形式主义，建立科学、公正、透明的聘任机制，是保障高校教师聘任制度健康运行的关键。

2.2. 评价标准不明确

高校教师聘任制度中的评价标准不明确，是当前亟需解决的问题之一[4]。由于各高校之间乃至同一高校内部缺乏统一、明确的评价标准，导致教师在职称晋升和聘任过程中常感到困惑和不满。这种不确定性不仅影响了教师的职业规划和发展动力，也削弱了聘任制度的公信力。例如，在某些高校，科研成果的权重过高，而教学质量和学生反馈则被忽视，导致教师倾向于追求短期科研成果，而忽视了长期的

教学投入和学生培养。因此，建立一套科学、全面、可操作的评价标准体系，是提升高校教师聘任制度公正性和有效性的关键。

2.3. 激励机制不完善

高校教师聘任制度中的激励机制不完善，是当前面临的另一大挑战[5]。当前，许多高校在聘任和晋升过程中过于依赖量化指标，如论文数量和科研项目数量，而忽视了教师的教学质量、创新能力、社会贡献等更为重要的因素。这种单一的激励机制导致教师之间出现了激烈的竞争，甚至出现了学术不端和急功近利的行为。为了完善激励机制，高校应当综合考虑教师的多方面贡献，制定多元化的评价标准，并将评价结果与教师的薪酬、晋升、荣誉等紧密挂钩，以激发教师的积极性和创造力[6]。

2.4. 自主权受限

主管部门对高校在教师聘用上的自主权限制较多，也是制约高校教师聘任制度改革深入发展的一个重要因素。高校作为学术研究和人才培养的重要基地，应当拥有相对独立的聘任自主权，以便根据自身的发展需要和实际情况进行灵活调整。然而，当前高校在聘任过程中往往受到各种外部因素的干扰和制约，难以作出完全符合学校利益的决策。为了破解这一困境，需要进一步完善相关法律法规和政策措施，明确高校在教师聘任方面的自主权限和责任范围，为高校提供更加宽松和灵活的聘任环境。同时，高校也应加强自身建设和管理能力，提升聘任工作的科学性和公正性。

3. 法律视角下的聘任制度改革

高校教师聘任制度的改革与发展离不开坚实的法律基础。在我国，《劳动法》《高等教育法》及《教师法》等法律法规为高校教师聘任制度提供了重要的法律依据。这些法律不仅明确了教师与高校之间的法律关系，还规定了双方的权利与义务，为聘任制度的规范化、法制化提供了有力保障。

具体来说，《劳动法》作为调整劳动关系的基本法律，其基本原则和规定同样适用于高校教师聘任关系。例如，劳动法的平等自愿、协商一致原则在高校教师聘任过程中应得到充分体现，确保双方地位平等、充分协商，基于共同意愿建立聘用关系。《高等教育法》则进一步明确了高校在教师聘任方面的自主权，同时规定了高校应当建立科学的教师评价和激励机制，促进教师队伍的优化和整体素质的提升。

《教师法》则对教师的权利、义务以及聘任、考核、奖惩等方面作出了详细规定，为高校教师的聘任和管理提供了法律依据。尽管高校教师聘任制度在法律框架内逐步发展，但在实际操作中仍存在一些与法律规定不符的问题点[7]。

3.1. 聘任合同法律性质不明确

当前，高校教师聘任合同的法律性质在学术界和实践操作中均存在争议。一方面，部分观点认为其应归属于行政合同范畴，强调高校作为事业单位，其与教师之间的聘任关系带有行政色彩；另一方面，也有观点坚持其属于劳动合同，理由是高校教师与高校之间的工作关系符合劳动法的调整范畴，双方应基于平等自愿的原则建立劳动关系。这种法律性质的不确定性，导致在合同订立、履行、变更及解除等关键环节上法律依据模糊，增加了合同争议解决的复杂性和不确定性，影响了聘任制度的稳定性和教师的职业安全感。

3.2. 解聘程序缺乏透明度与公正性

在高校教师解聘过程中，部分高校存在解聘程序不规范、透明度低的问题。具体表现为解聘理由不充分、缺乏明确的标准和依据，解聘程序不公开，教师难以获得充分的信息和参与机会。此外，解聘决

定的执行往往缺乏必要的审查和复核机制，导致教师难以对解聘决定提出有效质疑和申诉。这种程序上的缺陷，不仅损害了教师的合法权益，也影响了聘任制度的公信力和权威性，破坏了高校内部的和谐稳定。

3.3. 学术自由与高校管理权界限模糊

在高校教师聘任与管理的实践中，学术自由与高校管理权之间的界限往往难以清晰界定。一方面，高校作为学术机构，应充分尊重教师的学术自由，鼓励其进行自由探索和独立研究；另一方面，高校作为教育机构，也需要对教师进行必要的管理和约束，以维护教学秩序和学术规范。然而，在实际操作中，高校管理权有时可能过度扩张，对教师的学术活动进行不当干预，从而侵犯了教师的学术自由。这种界限的模糊性，不仅影响了教师的学术创新能力和工作积极性，也制约了高等教育的健康发展。

3.4. 评价标准与激励机制不完善

高校教师聘任制度中的评价标准与激励机制存在诸多不完善之处。首先，评价标准不够明确和统一，不同高校甚至同一高校内部都可能存在不同的评价标准，导致评价结果存在主观性和随意性。其次，评价标准过于单一，往往过分强调科研成果和论文数量等量化指标，而忽视了教学质量、师德师风等更为重要的因素。此外，激励机制也缺乏针对性和有效性，难以充分激发教师的积极性和创造力。这些问题不仅影响了教师队伍的整体素质和工作效率，也制约了高等教育的创新能力和发展水平。

4. 改革对策理论依据与实践效果

针对高校教师聘任制存在的问题，制定有效的对策通常需要依据以下理论：人力资源管理理论、法治理论、教育公平理论等理论。

其中，人力资源管理理论强调以人为本，注重员工的激励和发展^[8]。在高校教师聘任制改革中，应借鉴人力资源管理理论，建立科学的评价体系和激励机制，充分激发教师的积极性和创造力。同时，加强教师的职业规划和培训，提升教师的专业素养和综合能力。

法治理论要求依法治理，保障公民的合法权益。在高校教师聘任制改革中，应坚持法治原则，完善相关法律法规和政策措施，明确高校和教师的权利和义务关系。同时，加强聘任合同的规范性和执行力度，确保聘任过程的合法性和公正性。

教育公平理论强调教育资源的公平分配和机会均等。在高校教师聘任制改革中，应关注不同高校之间的差异和教师的实际需求，制定差异化的聘任政策和激励措施。同时，加强高校之间的合作与交流，促进教育资源的共享和优化配置。

基于人力资源管理理论、法治理论以及教育公平理论，可以进一步细化并衔接出针对高校教师聘任制改革的对策，具体如下。

4.1. 完善聘任合同制度

为了进一步完善高校教师聘任合同制度，应首先制定一个统一且详尽的聘任合同范本，确保合同内容覆盖所有必要的法律条款，包括双方的权利与义务、合同期限、岗位职责、劳动报酬、保密协议、违约责任及争议解决机制等。此外，合同应明确双方的退出机制，包括解聘和辞职的条件、程序及经济补偿等，以维护教师和高校的合法权益。同时，加强对合同履行的监管，确保合同内容得到严格执行，防止形式主义和不公现象的发生。此外，还应建立定期的合同评估和调整机制，根据教师的工作表现和市场变化，适时调整合同内容，以激发教师的积极性和工作热情^[9]。

其中，北京大学的聘任合同改革由于合同内容详尽且规范，教师和学校在合同履行过程中产生的纠

纷明显减少，提升了聘任工作的效率和稳定性。另外，合同中的退出机制为教师提供了明确的解聘和辞职流程，确保了教师在面对不公或需要离职时能够得到合理的经济补偿，有效保障了教师的合法权益。统一的聘任合同范本使得学校管理更加规范化，减少了形式主义和不公正现象的发生，提升了学校的整体管理水平。

4.2. 建立科学的评价体系

为了建立科学的评价体系，高校应制定多元化的评价标准，不仅关注教师的科研成果和教学业绩，还应综合考虑教师的师德师风、教学能力、创新能力、学生评价等多方面因素[10]。通过引入同行评审、学生评教、教学观摩等多种评价方式，形成全方位、多角度的评价体系。此外，高校还应加强对评价过程的监督和管理，确保评价结果的公正性和客观性。同时，鼓励教师参与评价标准的制定和修订过程，增加评价的透明度和教师的参与感。通过建立科学的评价体系，可以更加全面、准确地评价教师的工作表现，为教师的聘任和晋升提供有力支持。

其中，清华大学为了建立科学的评价体系，采用了多元化的评价标准。该体系不仅使得教师在教学、科研和师德等多个方面都有了更多的展现机会，从而激发了教师的积极性和创造力。而且，通过引入多种评价方式，评价结果更加公正、客观，减少了主观性和随意性的影响，提升了聘任工作的公信力。

4.3. 优化激励机制

为了优化激励机制，高校应将教师的评价结果与其晋升、薪酬、奖励等紧密挂钩。对于表现优秀的教师，应给予充分的肯定和奖励，如提升职称、增加薪酬、提供科研支持等，以激发教师的积极性和创造力。同时，建立灵活的激励机制，根据教师的不同需求和特点，提供个性化的激励措施。

其中，复旦大学为了优化激励机制，根据教师的不同需求和特点，提供了个性化的激励措施。例如，对于教学型教师，设立了教学优秀奖；对于科研型教师，设立了科研成果奖等。同时，学校还将教师的评价结果与其晋升、薪酬、奖励等紧密挂钩，以激发教师的积极性和创造力。

4.4. 加强监督与申诉机制

为了加强监督与申诉机制，高校应建立健全的聘任制度监督机制，对聘任过程进行全程监督和检查，确保聘任过程的公正性和透明度。同时，建立畅通的申诉渠道，为教师对聘任结果不满时提供有效的救济途径。在申诉处理过程中，应坚持公正、客观的原则，对申诉进行认真调查和核实，确保申诉结果的公正性和权威性。此外，还应加强对聘任制度和申诉机制的宣传和教育工作，提高教师的法律意识和维权意识，鼓励教师积极参与聘任制度的改革和完善工作。

其中，上海交通大学为了强化监督与申诉体系，构建了全面的聘任制度监管机制，对聘任流程实施全过程的监督和审查，以保障聘任流程的公平性和公开性。与此同时，学校还设立了顺畅的申诉流程，为教师对聘任决策存在异议时提供有效的解决途径。

5. 结语

在新教育公平理念的引领下，高校教师聘任制度改革势在必行。通过完善聘任合同制度、建立科学的评价体系、优化激励机制以及加强监督与申诉机制，可以有效解决当前聘任制度中存在的法律挑战与困境。这些措施不仅有助于保障教师的合法权益，激发教师的教学和科研热情，还能提升高校的教学质量和科研创新能力。同时，聘任制度的改革应始终坚持平等、公正、透明的原则，确保聘任过程的合法性和公信力。只有这样，才能为高等教育的健康持续发展提供有力保障，推动教育公平理念的深入实施，促进教育质量的全面提升。

参考文献

- [1] 全凤. 高校教师聘任制度问题及对策研究[J]. 新校园(上旬刊), 2015(1): 177.
- [2] 陈一尘. 浅谈“预聘-长聘”制度的发展和改革[J]. 科教导刊-电子版(中旬), 2022(1): 78-79, 114.
- [3] 张传亮, 王乐. 从理性化管理到生态化治理: 高校教师聘任制改革的范式转换[J]. 河南师范大学学报(哲学社会科学版), 2023, 50(4): 144-150.
- [4] 王思懿, 秦金磊, 姚荣. 聘任制改革情境下高校教师的工作动机与行动选择[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2024, 23(5): 29-37.
- [5] 赵韩强, 刘莉萍. 岗位聘任制背景下高校教师评价激励机制研究[J]. 教育探索, 2023(2): 79-82.
- [6] 侯嘉淳.“非升即走”制度下高校教师保障机制的整体性构建[J]. 江苏高教, 2023(4): 49-55.
- [7] 朱江鸿, 刘国帅, 张健. 新时代高校师生关系的伦理分析及建构[J]. 山西大同大学学报(社会科学版), 2024, 38(3): 43-46.
- [8] 张裕, 林潇晖, 杨帆. 以“三全育人”理念促进高校资助育人工作实现教育公平[J]. 科教导刊, 2024(18): 38-40.
- [9] 詹宏毅, 郑欣怡. 高校扩招、社会分层与高等教育机会公平[J]. 中国人民大学教育学刊, 2023(5): 60-75.
- [10] 范映雄. 新教育公平理念下高校师生平等关系的重构[J]. 红河学院学报, 2024, 22(4): 125-129.