

高校预聘制教师制度完善和法治建设研究

宋志森

武汉工商学院 计算机与自动化学院 湖北武汉 430065

摘要：21世纪以来，随着高等教育事业的快速发展和各高校对新进教师的要求不断提高，高校教师聘任制度逐渐打破原先的终生聘请制度。高校教师预聘制最初产生自美国，作为一种新兴的教师聘任模式，在优化教师队伍结构、提高教育教学质量和促进教师职业发展等方面展现出了独特的优势。然而，由于我国大部分高校是近几年实行预聘制，因此在实际操作中也暴露出了一系列社会反响剧烈的问题，如聘任程序反复不定、评价标准逐年提高、预聘制教师权益保障不到位等。近几年，高校教师预聘制在实行的过程中暴露出较多的问题，因此，完善高校预聘制教师制度并加强相关领域的法治建设，已成为当前高等教育领域亟待解决的重要课题。

关键词：高校；教师；预聘制；制度与法治

一、高校预聘制教师制度的现状分析

1. 预聘制的定义与特点

预聘制是指高校根据自身发展需要和岗位任职要求，通过一定的程序和标准，公并在一定期限内（如几年）进行试用期考核，合格者方可转为长期聘任的制度^[1]。预聘制较中国传统高校之前的事业单位编制聘用制具有灵活性、竞争性和激励性等特点，一定的竞争性有助于激发青年教师的积极性和创造力，提升高校的教育教学质量和科研水平，使得“躺平人员”无法“躺平”。大部分高校近几年都逐步实行预聘制聘请新入职教师，社会上不同人群从不同的角度对高校教师预聘制制度评价褒贬不一，引起高等教育界的广泛关注和讨论。

2. 预聘制的实施现状

近年来，武汉越来越多的高校开始实施预聘制教师制度。目前，高校青年教师预聘制这一制度在提高高校教育教学质量和优化教师结构方面的长远成效还很难评估。总体上依据目前高校的人事制度安排，各高校的负责人还是倾向于用预聘制聘请新教师。预聘制当初制定的设想是提高教师队伍学术水平和政治素养、提高学校科研水平和育人水平、拓宽国内高校的国际视野和提高国内高校的国际人才竞争力^[2]。从短期来看，高校新进来的教师普遍在学历、学术经历、已有的成果比学校其他年龄层次教师要好^[3]。

然而，随着预聘制的广泛实施，预聘制在实际操作中也暴露出了越来越多的问题，有些暴露出来的问题造成了非常恶劣的影响。目前高校聘任制度问题集中在诸如聘任程序不透明、评价标准不统一、权益保障不到位等。这些问题不仅影响了预聘制教师的工作积极性和职业发展，也制约了高校教育事业的健康发展。相较于国外的高薪制高风险的非升即走的制度，国内预聘制老师的起薪相较于新老老师的风险就有点捉襟见肘了。预聘制度是未来可见的趋势，但如何在这一高校聘任制度改革洪流中妥善保障新教师的权益是一个重大的需要直面的问题。在本文中，我将结合已有的资料和自己的思考，给出完善高校聘任制度法律法规的建议。

二、高校教师预聘制目前存在的问题梳理

1. 聘任程序没有完善的章程和计划

我国由于大多数的高校刚开始或者刚开始没多久才实行起源于美国的高校教师预聘制，在实际执行新制度聘请教师的过程中还存在很多需要改进的地方。部分高校在刚开始预聘制教师的聘任过程中存在招聘流程和标准朝令夕改、透明度不高的问题。这些问题主要表现在招聘公告发布不及时、不全面，导致部分优秀应聘者错过机会；资格审查和考试考核标准不统一，存在主观性和随意性；聘任结果公示不充分，缺乏社会监督机制等^[4]。近年来，随着全球硕博高层次人才数量激增，相关企业对高层次人才需求未有明显增加，因此高校应聘人数较之前大幅度增加，同期竞争者的竞争激烈程度较大。上述的这些问题严重影响或者更大程度上损害了预聘制

作者信息：宋志森，男（1997.12-），汉族，湖北武汉人，硕士，教师，研究方向：在线编辑。

教师的公平性、公正性和我国高校在公众中的形象。

2. 评价标准过于科研成果化

我国高校进入21世纪之后开始初步具有科研机构的角色,随着高校科研要求的不断提高,以及高校排名逐渐加强看重高校的科研排名,我国高校对科研在高校中工作的比重逐渐增强^[5]。我国当前高校预聘制教师的评价标准过多侧重于科研成果,而科研成果大部分基于论文数量等粗糙的指标,忽视了教学能力和师德师风建设的重要性。目前,相关部门已经意识到我国高校重科研轻教学的倾向,也出台了改善措施,但整体的倾向还需要时间才能摆正。高校重科研的倾向导致部分预聘制青年教师将大量精力投入到科研工作中来完成聘任周期的考核指标,而忽视了教学质量和自身育人的情怀的培养。近期发生多起因为高校预聘制教师因为考核目标不能达标而发生了社会影响极大的恶性事件。这些见诸新闻上的事件大多是科研指标无法达成而导致的。高校教师评价科研化在某种程度上是教师偏离育人的基本职责和破坏教师安心科研的最大因素^[6]。

3. 权益保障不到位

在上一节的内容中已经分析了教师在考核中的压力,然而预聘制青年教师在教学上也存在着以前无法想象的巨大压力。目前随着互联网技术的加深,学生获取知识的途径不再仅限于课堂了,老师上课的吸引力和人格魅力是极大的左右着教学的质量的好坏^[7]。学生的评价和反应又极大的影响着老师的职业发展。总之,预聘制教师在试用期内往往面临较大的教学、科研压力和未来职业发展的不确定性,而现有的法律法规和高校内部管理制度实际上是更加偏向于保护学生和有长期聘任关系的教师。一般在学生和青年教师之间产生矛盾,学校是更加偏袒学生的。总的来说,高校对预聘制教师权益保障尚不完善。

在教师的聘期考核上,学校可能存在依据学校的情况对教师进行考核存在不公平之处。例如,部分高校在试用期结束后且考核通过后未能及时按照之前的合同为预聘制教师在校工作提供长期聘任的保障;部分高校在试用期内的福利待遇和职业发展机会方面存在于聘任期内的要求不符合;部分高校因为相关法律法规不健全等原因,在解聘和辞退预聘制教师时缺乏明确的法律依据和程序以及相关职业道德等。这些问题严重的影响了我国高校在青年才俊心中的形象,长此以往,我国高校的发展将受到影响。

三、高校教师预聘制度完善的建议

1. 完善法律法规建设

在上面的问题归纳过程中,可以看到新教师相较于高校处于劣势地位的很大一部分的原因是因为目前缺少能够明确保护聘任制考核期的老师的相关法律法规。因此政府应着手开始高校教师聘任制度的法律法规建设,在制定相关法律法规前我个人觉得应该着重从以下方向着手,制定的法律法规应该详尽和有针对性,一旦出现法律空白的相关问题和案件,法规应该及时补上;应该从上至下要求高校明确预聘制教师的聘任过程、评价标准文件、权益保障文件等方面的具体要求。同时,在法律法规制定之后应该将执行力度和效率落到实处,对社会上反响恶劣的相关高校违规行为进行及时的惩处和向社会公开。因此本文的第一条建议就是通过法律法规的设立和执行,为预聘制教师的聘任、管理以及考核过程提供坚实的法律保障。

2. 建立科学的评价体系

高校应建立健全科学的评价体系,目前我们的高校还存在“打招呼”、“走后门”等不阳光聘任以及考核方式。如何构建一个公平合理以及能够照顾大多数人,尤其是处于劣势地位的青年教师的评价体系就显得非常重要。这个评价体系应该综合考虑青年教师的学术水平、教学能力、师德师风等多个方面来对青年教师进行评价^[8]。在相关评价指标设定之后,评价考核过程应注重全面性、公正性、透明性,避免通过不公正的方式和人为因素干扰。同时,应建立适当的同行双盲评价机制,增强评价的专业性和权威性。同样,高校存在众多学科和自己独特的校情,不同的高校和不同的学科之间的评价标准千差万别,不能按照千篇一律的评价标准对青年教师进行评价。因此本文的第二建议就是通过科学的、因地制宜的评价体系,确保预聘制教师的聘任过程公平、公正、透明和科学。

3. 加强学术道德建设和健全惩戒机制

前面的建议在某种程度上是站在青年教师的立场希望加强对青年教师权益的保护,然而如果不对青年教师严格要求,高校的聘任制度也是不会达到预想的效果的。在聘任制度实行的同时,高校应加强学术道德和师德师风建设,对相关违反教师道德和规定的青年教师应该从从严从快的进行处理。高校目前聘任制的教师在学术水平上应该是非常强大的,但在相关的道德意识可能存在欠缺。高校育人应该是以德为先,所以高校通过加强组织

定期学术道德教育、培训和管理的相关活动，提高预聘制教师的学术道德水平和自律意识。最后，应加大对学术不端行为和师德师范问题的处罚力度，只有有效的惩戒制度才能使得教师有足够的敬畏心理。因此本文的第三条建议就是通过加强学术道德教育和建立完善的惩戒机制，提升预聘制教师的德业双修的形象，从而使得预聘制度拥有良好人民群众的基础。

4. 建立健全高校内部管理机制

目前一发生有关预聘制相关的负面新闻时，人们的舆论倾向总是责备高校。事实上，很多相关的负面新闻确实是因为高校内部相关管理机制不健全导致。高校要完善预聘请制度必须建立健全的、有高校自己特色的管理机制，完善预聘制教师的聘任、考核、评价和惩戒等制度。在聘任过程中，应在一开始就明确贯穿确定的教师全国性的过程聘任程序和标准，及时和阶段性的向被考核教师本人和公众披露考核结果。在考核和评价过程中，应注意完全按照签订预聘请合同的相关条款以及签订合同时的相关法律条规和校内的规章制度来实行。在整个合同期内应当坚持全面性、公正性以及透明性，在事关考核的相关阶段应该确保评价结果的客观性、准确性和合规性。在职业发展方面，应建立与职业责任和风险相适应的薪酬制度和职业平台发展机制，高校也应该顾全高校发展大局，时刻将新教师的个人利益放在重要位置。因此本文的第四条建议就是通过健全高校内部管理机制，为预聘制教师的职业发展的相关应有的权益提供有力保障。

5. 建立健全的社会监督机制

上面几条都是从法律法规和教师自身建设来进行分析和建议的。然而好的法规建设和教师自身建设之后如何进行监督是非常重要的，监督是贯穿整个预聘制全过程的。在我看来，政府和社会各界毫无疑问的应该成为高校教师聘任制度的监督和管理的责任方。政府应该定期下访到所管辖的高校，对高校的相关工作进行监督和维护。学校有关预聘请制度各个关节的事务应该及时公示，让公众进行监督。因此我的第五条建议是通过建立健全政府和社会监督机制，凝聚各方力量来促进高校预聘制教师制度的规范化、透明化、公正化和科学化。只有让全社会个行各业的群众关注高校的聘任制度，我

们的高校才能更好的发展。

总结

本文对我国部分高校实行不久的高校新教师预聘制度进行了粗浅的分析并且提出了自己的想法和建议。在可见的将来，我国必将全面实行更加科学的、能激发教师创造力的高校教师预聘制度。任何新的制度总体上肯定比旧制度更能促进高校的发展，但任何新的制度在取代旧制度的过程中，刚开始肯定有各种各样的问题，但解决这些问题根本上还是要从法律法规以及校内规章制度建设着手、加强新晋教师的师德师风教育、完善政府和公众全监督过程等来进行解决。我国高校聘请制度整体在朝着更加科学、更加公平、更加能激发人的创造力的方向发展，高等教育也取得了举世瞩目的成绩。在看到成绩的同时，我们也要看到成绩之下的问题，只有每个国民都以主人翁的姿态将自身智慧贡献给我国高等教育，我们才能解决一个又一个困难，从而取得一个又一个的成就。

参考文献

- [1] 陈嘉诚.我国高校教师管理的伦理审视及其实现路径[J].黑龙江高教研究, 2024, 42(08): 7-15.
- [2] 庄甲鹏, 孔庆鹏.“双一流”建设背景下我国高校教师聘任制研究: 热点、前沿与展望[J].教育治理研究, 2022, 8(02): 69-80.
- [3] 黄瑞宇.新时代高校学生工作的创新研究与实践探索[M].中国政法大学出版社: 202008.560.
- [4] 杨玉宝.本科高校教师评价素养的测评与提升策略研究[D].广州大学, 2023.DOI: 10.27040.
- [5] 文雯, 崔亚楠, 杨钰鑫.我国高校有组织国际科研合作的内涵、挑战及对策[J].中国高教研究, 2024, (08): 32-39.
- [6] 张甜甜.聘任制改革背景下高校青年教师的学术行动研究[D].广州大学, 2024.
- [7] 姜晨.泛在学习背景下未来学校建设研究[D].山东师范大学, 2023.
- [8] 马建琴, 姜华.基于数智技术的高校教师教学评价体系探析[J/OL].河南教育学院学报(哲学社会科学版), 2024, (04): 32-36[2024-08-20].