

我国高校“非升即走”制度运行现状与存在问题

李依宁 陈鸣敏

广州大学 广东广州 510006

摘要：近年来，“非升即走”制度在我国高校改革中兴起，旨在完善高校教师人事管理制度，进而激励高校教师、优化师资队伍。本研究聚焦“非升即走”制度运行现状，通过系统梳理和分析我国相关改革制度研究热点和演进趋势发现：“非升即走”制度相关研究主要围绕高校治理与发展路径研究、国外制度发展之于我国的启示研究与“非升即走”制度本身的合法、合理性研究展开；同时，“非升即走”制度在实际运行过程中仍存在教师评价机制不合理、保障措施滞后、功能单一与责任主体碎片化、青年教师面临身心困境等具体问题。在未来的研究中，需进一步加强对制度长期效果的评估研究、强化多学科跨学科研究，针对政策运行过程中的困境提出更加具有针对性、可操作性和系统性解决策略。

关键词：文献综述；“非升即走”制度；运行困境；制度保障

引言

“非升即走”（Up-or-Out）源于美国的高校聘任制度——终身教职制度，旨在对高校教师提供学术自由、经济保障以及规定试用期的年限。为给予美国高校教师学术自由和职业安全的双重保障，也同时回应斯坦福大学社会学家和经济学家因公开发表移民劳工问题相关言论触怒校董而遭到解聘的事件，美国于1915年发表《关于学术自由和终身教职的原则声明》，并正式规定终身教职前的试用期为7年，期满后如未能晋升副教授则必须离开。此制度在全球高等教育现代化发展进程中产生了深远影响。

1933年，我国清华大学在部分院系率先开展“非升即走”试点工作，成为国内高校人事制度改革的先行者。2014年，国务院发布的《事业单位人事管理条例》以立法形式进一步明确规定事业单位人事管理制度改革的基本原则制度，为公立高等学校规范人事管理以及实施“预聘—长聘”制度奠定了坚实的法律基础。2018年，中共中央、国务院发布的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》首次提出将“预聘与长聘相结合”的改革方向，旨在构建与国际接轨的高校人事管理模式。

打破“只进不出、只上不下”的终身制聘任方式，以“非升即走”为核心的“预聘—长聘”制度受到越来越多高校的青睐，该制度也成为我国高校人事制度和绩效水平提升的重要原因（李连梅等，2021）。然而，与美国的制度初衷不同，我国引入该制度的主要目的是优化高校教师人事管理制度的科学性和有效性，激发高校教师队伍活力，打破教师入职即端“铁饭碗”的固有局面，但在改革过程中仍面临诸多挑战。

长期以来，终身制聘任模式形成的路径依赖成为了新制度实施的主要阻力之一。旧有制度的惯性作用以及改革措施的不完善，使得这一制度在实施过程中也引发了不少争议与质疑。

本研究聚焦于我国高校和科研机构实施的“非升即走”（即“预聘—长聘”制度），旨在通过对现有文献的系统梳理和深入分析，全面考察该制度在我国高等教育领域实施的现状、问题。

一、“非升即走”制度国内研究现状

在国内，“非升即走”制度引发了学界广泛关注与深入探讨。随着高等教育改革的持续推进，这一制度对我国高校发展的影响日益凸显。本研究从高校治理与发展路径、国外相关制度的启示以及制度本身的合法性与合理性三个方面，对国内研究现状进行梳理与分析。

（一）高校治理与发展路径研究

学界主要聚焦于优化高校内部的管理架构和决策机制，以实现资源的合理配置和高效利用。同时，深入分析高校在社会发展中的定位和使命，探索适应时代需求的特色化、国际化、创新型等发展路径，为社会的进步和发展提供有力的支撑。有学者依照组织法规要素逻辑，将高校治理权的规范类型分为“党规法”、“国家法”和“校内法”三个系统，分别分析其内在机制，探究与高校治理之间的关系。同时，指出我国高校治理现代化建设中所担任的晴雨表与传感器的重要角色，要求高校在执行党和国家意志的同时，需同时实施具体的制度方案，在权力与权利之间博弈、生存并创造价值（范奇，2022）。

（二）国外制度发展之于我国的启示研究

由于当前的“预聘—长聘”制度来源于美国终身教职制度中对于高校教师试用期的规定，因此目前主要通过总结美国相关制度的特征、现行状况、影响等，提出中国可供借鉴的举措。美国大学现行教师岗位聘任、职称评审与晋升制度（简称评聘制度）出现终身教职岗位占比减少、终身教职试用期延长、评聘期限愈发灵活、评聘标准更加注重“团队科研”等特征的变化。这些变化在一定程度上：满足了美国高等教育多元化发展需求，其专业实践岗的设置更有助于将丰富的实践经验和社会各领域的前沿知识技能带到课堂中（王名扬等，2020）。当前，相较于美国，我国“预聘—长聘”制度存在缺乏群众基础、过度注重科研导向、存在无序发展倾向、面临诸多不确定性等问题（李晶等，2023）。对于不同国家而言，引进“非升即走”也有不同的意义。由于德国传统的学术择优制度竞争十分残酷，因此在2016年引进“非升即走”制度。对于德国而言，是缓解竞争压力的一种方式，教师们通过“非升即走”考核后，就能获得终身职位，该制度的引进在一定程度上改善了教师们的职业晋升前景，但从2018年的调查中可以看出，这项改革未从根本上撼动严苛的择优机制，还有很长的路要走。然而，其为缓解教师们生存压力和对女性博士学业的支持，则非常值得我们借鉴与学习（陈莹，2022）。

（三）“非升即走”制度本身的合法、合理性研究

合法性是制度移植获得认同的前提条件，美国具有思想、文化、法理和组织四大合法性基础，而我国目前缺乏合理的分析框架，并存在用“非升即走”的益处代替其性质本身的错误取向。我国该制度除了在绩效上具有实施的基础外，还存在法律、文化、价值理念、程序制度等方面的合法性危机（查自力等，2022）。徐辉认为，当前我国“非升即走”的核心问题在于：未能充分考虑到背后中西方体制基础和文化基因的差异。这种直接“嫁接”国外“经纪人”的制度对国内学者进行评价和管理的方式本身就是对原制度的一种曲解和误读（徐辉，2022）。

二、“非升即走”制度运行过程中的现实困境

尽管“非升即走”制度在推动高校人才竞争与发展等方面具有一定积极意义，然而在实际运行过程中，这一制度暴露出了诸多现实困境，严重影响着高校教师队伍的稳定、教育教学质量以及教师个人的发展。接下来，我们将深入剖析该制度在教师评价机制、保障体系以及青年教师身心状态等方面所面临的突出问题，以期全面洞察“非升即走”制度在现实推进中的阻碍与挑战。

（一）教师评价机制不合理

我国高校在推行“非升即走”制度的过程中，往往

出现续聘考评标准泛化，部分高校将教师续聘考核标准简化为“数论文、数项目、数课时”，忽视了科研成果与教学成果的质量差别。同时，将续聘考评对象混合。一些高校采取内部竞争的方式，将不同专业、不同学科的青年教师进行比较评定，导致冷门专业、基础专业的教师处于弱势地位。教师职称晋升受名额限制，受教育行政管理体制影响，教师职称评定除符合受聘高校续聘的考核标准外，还受教育行政事业编制总量的限制，使得完成科研考核要求的教师因名额紧缺而无法晋升（陈小满等，2022）。

（二）保障阶段滞后、功能单一，责任主体碎片化

青年教师进入高校后，相关的保障性措施和经费支持较为欠缺。具体而言，青年教师在考核期内面临着巨大的压力，一旦落聘，二次就业时面临诸多困境（翟翌等，2021）。高校在教师签订“非升即走”协议前和进入高校聘任考核期间，缺乏避免教师退出的配套性保障机制，增加了教师淘汰退出时所要面临的风险。政府、高校与社会团体等主体在应如何保障教师权利方面，缺乏明确的功能定位与机制衔接，导致保障责任主体存在碎片化的困境。高校内部的教师保障组织难以在教师退出后提供有效保障，当教师聘任纠纷发生时，校内缺失专门的申诉机构（侯嘉淳等，2023；陈小满等，2022）。

（三）青年教师面临身心困境

高校教师在教学与学术研究上受到一定制约。高校对青年教师的考核偏重论文及课题，较少关注教学能力，导致青年教师不重视教学能力的培养，忽视教学能力的提升。教学任务的完成质量缺乏明确标准，致使教学能力考核的标准与难度偏低，青年教师只要完成教学任务便可顺利过关。“非升即走”制度也会打乱青年教师学术研究的节奏，使研究领域难以聚焦，缺乏连续性与延续性。青年教师在博士阶段积累的研究基础可能因该制度而暂时放弃，转而追求短期易出成果的领域，导致研究方向广而散，无法有效聚焦，不利于学术长远发展。

具体而言，一是生活质量受到影响。青年女教师面临生育与完成考核任务的艰难抉择，青年男教师则面临齐家与立业的选择，生活为工作让步，严重影响青年教师的生活质量与幸福指数。从现实看，青年女教师在生育前后要花费大量时间，科研工作进程会延缓甚至中断，为了能按时完成考核任务，顺利留下来，只能选择坚持；青年男教师为完成考核任务，到了一定年龄还未解决个人问题（陈小满等，2022）。二是情感受到忽视。在此制度下，高校青年教师的情感极少被关注与重视，王青等在访谈中发现，当前一些高校青年教师的负面情感被“非法化”，很难在重要的事情中申明自己的观点和立

场(王青等, 2022)。相关调查显示, 高校青年教师职业焦虑影响因素按照影响程度高低依次是: 学术发表、职称晋升、同伴竞争、课程教学与环境适应(田贤鹏等, 2022)。三是权利和义务不对等。相对于美国高校, 国内高校则更多强调青年教师应该履行的义务, 忽视了青年教师享有的权利, 权利与义务的不对等致使青年教师在考核阶段处于极为被动的状态。学术话语体系的自主建构也受到影响。同时, 我国对青年教师的科研辅助人员和科研启动经费的支持明显不足。“非升即走”教师评聘制度与社会养老保险制度、户籍制度等密切相关, 构成“制度丛”, 相互牵制, 使得制度变革成本高昂, 教师在工作中承受巨大压力, 面临被淘汰的风险(黄文武等, 2020)。

三、“非升即走”制度研究述评

我国学者对于“非升即走”制度的研究在以下方面存在一定共识: 一是承认“非升即走”制度能够激发教师积极性, 促使其提升教学和科研水平。二是普遍认为该制度在最初引进及实践的过程中存在不合理性。然而, 现有研究仍存在一系列亟待完善之处。

(一) 对制度实施的长期效果评估不足

目前的研究大多关注制度设置及实施的合理性问题, 如教师在短期内的压力、感受、行为变化, 但长期来看, 该制度在中国本土化处理后, 对高校师资队伍稳定性、学术传承以及学校的长远发展等方面的影响研究较少。很少有实证研究进行追踪调查, 且尚未充分探讨经过多轮“非升即走”筛选后的教师队伍结构是否真正有利于高校的可持续发展。

(二) 缺乏跨学科的综合研究

目前的研究主要集中在教育学、管理学领域, 较少从法学、心理学、社会学等多学科角度进行全面深入的分析。在高校教师“非升即走”制度实施过程中, 教师的心理变化、情感需求、制度本身的合法合理性等都需要经过综合考虑及评估, 比如, 从心理学角度探讨该制度对教师心理健康的长期影响, 以及从社会学角度研究其对教师社会角色和社会地位的改变。

(三) 区域和校际差异研究不足, 比较研究仍缺乏深度

当前研究缺乏对不同地区、不同类型高校在实施“非升即走”制度时的差异。中国高校千差万别, 资源配置、人才引进等诸多因素都有较大差异, 这些差异理应给予考量。对比研究国内外制度, 多停留在表面的制度介绍和政策文本的简单对比, 缺乏对背后深层次文化、社会和教育体制等因素的深入剖析。另外, 也缺乏对实际情况的调研。二手资料和政策文本无法动态获悉当前制度的实施情况。

(四) 对策建议的可操作性和系统性有待提高

当前所提出的改进措施和解决方案较为宏观和笼统, 缺乏针对具体问题的详细操作步骤和系统性的规划。例如, 在如何平衡教师的权利和义务、完善保障机制等方面, 提出可操作性的建议。

参考文献

- [1] 李晶, 胡艳, 杨玉宝. 美国终身教职制度的争议与改进——兼论对中国“预聘—长聘制”的反思[J]. 教育发展研究, 2023, 43(19): 61-67.
- [2] 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, (04): 49-55.
- [3] 查自力, 胡乐乐, 郑雅君. 美国话语与中国语境: “非升即走”的一种合法性解释[J]. 清华大学教育研究, 2022, 43(05): 12-20.
- [4] 王青, 庞海芍. 情感文明: “非升即走”制度下高校青年教师的叙事探究[J]. 当代青年研究, 2022, (05): 92-99.
- [5] 徐辉. 什么才是真正的“非升即走”——评聘分离方针下高校“非升即走”制度的困境与反思[J]. 内蒙古社会科学, 2022, 43(05): 183-189.
- [6] 范奇. 论高校治理权的规范类型及其机制[J]. 复旦教育论坛, 2022, 20(04): 39-47+58.
- [7] 田贤鹏, 姜淑杰. 为何而焦虑: 高校青年教师职业焦虑调查研究——基于“非升即走”政策的背景[J]. 高教探索, 2022, (03): 39-44+87.
- [8] 陈小满, 樊小冬. “非升即走”制度下高校青年教师学术社会化的困境研究[J]. 现代大学教育, 2022, 38(02): 104-111.
- [9] 陈莹. 让学术道路更具吸引力: 德国学术后备人才体系改革研究[J]. 比较教育研究, 2022, 44(03): 61-68.
- [10] 翟翌, 范奇. “非升即走”下我国台湾地区教师解聘的规制路径与启示[J]. 中国人民大学教育学报, 2021, (04): 49-62.
- [11] 李连梅, 姜林. 中国大学“准聘—长聘”制度的缘起、困境与走向[J]. 现代教育管理, 2021, (07): 105-111.
- [12] 王名扬, 秦惠民, 王苏阳. 美国大学现行教师评聘制度的特点、成因与影响研究[J]. 中国高教研究, 2020, (11): 72-77.
- [13] 任美娜, 刘林平. “在学术界失眠”: 行政逻辑和高校青年教师的时间压力[J]. 中国青年研究, 2021, (08): 14-21+35.
- [14] 黄文武. 大学教师“非升即走”制度安排的利弊分析[J]. 江苏高教, 2020, (06): 89-96.