

基于准长聘制度的教师专业发展：路径、挑战与对策

梁茜

东华大学，上海，201620；

摘要：准长聘制度作为高校人事管理改革的重要方向，为教师职业发展提供了全新的路径。本文以教师专业发展为核心，从准长聘制度的内涵与特点出发，剖析其对教师科研、教学与服务能力提升的促进作用，同时探讨实施过程中面临的关键挑战，包括评估标准单一、教师压力过大等问题。在此基础上，提出了完善评估机制、优化资源配置、增强心理支持以及推进制度本地化适应的具体对策，以期为高校教师专业发展和人事制度改革提供实践参考。

关键词：准长聘制度；教师专业发展；评估机制；制度优化

DOI：10.69979/3029-2735.25.05.073

引言

高校作为高素质人才培养和科学研究的重要基地，其教师队伍的专业发展对于提升教育质量、推动学科创新具有重要的意义。近年来，随着教育全球化和学术竞争的加剧，国内外高校纷纷探索新型人事管理制度，以激励教师全面发展。准长聘制度作为一种创新性人事管理模式，通过竞争与激励机制，设定明确的聘期与评估标准，帮助教师明确职业发展目标并提升学术竞争力。本文旨在围绕准长聘制度与教师专业发展的关系，探索其影响路径、面临挑战及优化政策，为国内高校实施该制度提供科学依据与实践指导。

1 准长聘制度的内涵与特点

1.1 准长聘制度的内涵

准长聘制度又称为预聘-长聘制度，起源于美国的终身教职制度，是指高校教师或者研究人员只有在准聘考核期通过或者达到某种职称要求时才可以转为长聘教师；对于未通过考核的教师，学校一般采取解聘或者转为其他岗位的做法，所以，其核心在于“非升即走(转)”机制和终身教职机制^[1]。这一制度旨在打破传统的教师职位终身制，引入竞争机制，激发教师队伍的活力。同时，通过终身教职给予教师职业稳定预期与学术自由，鼓励真正具有学术潜力和学术热情的优秀人才从事高校的教学科研工作。

1.2 准长聘制度的特点

明确的聘用阶段与期限，准长聘制度将讲师的聘用

明确分为准聘和长聘两个阶段。准聘阶段通常被视为一种“长试用期”，期限一般位3年，最长可达两个聘期即6年。在这一阶段，学校会对教师进行全面的考察和评估。若教师在准聘期内表现优秀，通过考核，则将进入长聘阶段，获得终身教职，一般可以一直工作到退休。反之，如果考核不通过，则可能面临解聘或退出长聘序列的风险^[2]。

高风险与高回报并存，准长聘制度的特点之一在于其高风险与高回报并存。对于教师而言，准聘阶段是一个充满挑战的时期，他们需要努力提升自己的教学与科研能力，以应对严格的考核。然而，一旦通过考核进入长聘阶段，他们将获得稳定的职业保障和相对优厚的待遇，如更高的基本工资、住房补贴、医疗保险等福利待遇。这种高风险与高回报的机制有助于激发教师的积极性和创造力。

准长聘制度的评估标准通常涵盖多个方面，包括教学能力、科研能力、学术贡献、社会服务等多个维度。考核内容通常包括教学、科研等多个方面，且往往采用量化指标与定性评价相结合的方式，以确保评估结果的客观性和公正性。这种全面的评估标准和严格的考核机制有助于选拔出真正优秀的教师，并为他们提供更大的发展空间。

灵活的聘用机制与稳定的职业保障，准长聘制度在聘用机制上具有一定的灵活性，高校可以根据实际需要和教师的表现情况，对教师进行动态调整和管理。同时，一旦教师进入长聘阶段，他们将获得稳定的职业保障，这有助于他们更好的规划自己的职业生涯，并专注于教

学和科研工作。

1.3 准长聘制度的国际实践与国内探索

国际实践：准长聘制度即 Tenure-track 制度，起源于美国，并逐渐被越来越多的国家所采纳。该制度的核心在于通过严格的选拔和考核机制，挑选出具有潜力的青年教师，给予他们充分的支持和培养。在美国等西方国家，准聘长聘制度已经相对成熟。这些国家的大学通常会在准聘阶段广泛招募并筛选有潜力的教授候选人，与他们签订合同，明确试用期限、任务要求、支持条件和考核标准。试用期满后，按照合同约定的任务要求，经过严格的考核评估，符合条件者将晋升为副教授或教授，并获得终身教职；若未能通过考核，则不再续聘^[3]。

国内探索：自改革开放以来，中国高等教育发生了巨大的变化，为了建设高水平高校，提升教育质量和科研水平，中国高校纷纷开始探索与国际接轨的师资聘任制度^[4]。其中准长聘制度作为一种有效的激励机制，逐渐在中国高校中得到推广和实施。我国最早引入“非升即走”制度的是清华大学，早在 1993 年清华大学就在实行的人事改革制度中明确规定：“讲师、副教授在规定时间内学术成果不足以提高职称，应自行走人”。2003 年，《北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案》的出台，标志着我国高校准长聘制度的正式确立，该方案明确提出了教师聘任制度改革的基本原则，是准长聘制度设计的最初模式。此后，上海财经大学、上海交通大学等也陆续实施了人事改革制度。2014 年，《清华大学综合改革方案》和《北京大学综合改革方案》相继获得国家正式批准，教师准聘长聘制度在这两所世界一流大学建设高校进入全面实施阶段。

2 准长聘制度对教师专业发展的促进作用

2.1 明确职业发展路径

准长聘制度为教师提供了从准聘到长聘的明确晋升路径^[5]。教师在准聘阶段通过努力工作和取得成果，有机会晋升更高的职称或者长聘教师，从而获得更稳定的职业保障和更好的待遇。这种明确的晋升路径有助于教师清晰明确的规划自己的职业生涯，明确职业发展路径及目标^[6]。

2.2 提升科研与教学能力

在准聘期间，学校通常会为教师提供启动经费、实

验室空间、研究生招生资格等资源支持，帮助他们发展科研能力，这些资源有助于教师开展高质量的科研项目，提升科研水平；同时，学校会鼓励教师之间的学术交流和作，有助于形成良好的学术氛围，教师之间的思想碰撞和学术探讨有助于激发创新思维，提升科研能力^[7]；此外，准长聘制度还会促使教师参加国际学术交流和作，拓宽学术视野，了解国际学术前沿动态，从而提升自身的科研能力。在准长聘的制度下，教师为了获得长聘的职位，不仅需要再科研方面取得突出的成果，还需要再教学方面表现出色，这也促使教师更加注重教学投入，努力提升教学质量。教师会积极探索新的教学方法和手段，如采用多媒体教学、互动式教学等，以提高学生的学习兴趣和参与度，从而提升教学效果^[8]。

2.3 促进多元化发展

准长聘制度通过提供相对稳定的职业发展前景，为教师提供了进行多元化学术探索的空间和动力。在准聘期间，教师需要展示出在特定学术领域内的潜力和研究成果，但是这并不意味着他们被限制在这一领域。相反，准长聘制度鼓励教师跨学科、跨领域进行合作与交流，探索新的学术增长点。这种多元化的学术探索有助于教师拓展学术视野，增强创新能力，进而促进教师本身的专业多元化发展^[9]。

3 准长聘制度促进教师专业发展的挑战

准长聘制度在促进教师专业发展的过程中，存在着一些挑战。主要体现在四个方面，分别是准长聘制度评估标准的片面性、对青年教师压力过大、准长聘制度的适配性与稳定性不足、以及学术环境的不确定性。

3.1 评估标准的片面性

在准长聘制度的评估体系中，科研成果往往被视为最重要的评价指标，如论文发表数量、主持项目个人、科研项目经费、项目申请成功率等，而相对忽视教学质量和成果。这种评估标准的片面性可能会导致教师将更多的经历投入到科研活动中，而忽视教学工作的提升，从而影响到学生的培养质量。

评估标准通常都是量化指标，这些指标虽然易于衡量，但可能无法全面反映教师的学术水平和教学能力。过度依赖量化指标可能导致教师追求数量而非质量，产生大量低质量的科研成果和教学成果。

3.2 对青年教师的压力过大

准长聘制度通常包括严格的考核标准,这些标准对于青年教师来说往往具有较高的挑战性,需要他们在短时间内取得显著的学术和教学成果,为了满足这些要求,青年教师往往需要投入大量的时间和精力,很大程度上增加了他们的工作压力。

准长聘制度的竞争环境通常非常激烈。准聘一般是有名额限制的,而有可能出现符合条件的青年教师数量多于名额的情况,因此他们需要再激烈的竞争中脱颖而出。这种竞争不仅体现在学术成果上,还会体现在教学能力、团队协作等多个方面。这种高强度的竞争环境也会给青年教师带来巨大的心理压力。

3.3 制度的适配性与稳定性不足

准长聘制度在美国高校中得以实行,离不开其丰富的教职来源、强健的专业保障、完善的学术氛围以及宽松的文化环境。然而,在中国高校中,这一制度面临着文化差异带来的挑战。中国高校教师编制涉及社会地位、职业安全、薪酬待遇、福利保障等多方面因素,这与美国高校教师相对自由的聘任环境存在显著差异。因此准长聘在中国高校的实施需要更多的本土化改造,以适应中国的文化和社会环境。另外,对于习惯了传统事业单位编制的教师来说,准长聘制度的引入无疑是一种巨大的冲击,尤其是哪些年长的教师,他们对这种制度的抵触感更为强烈。这种观念上的差异和抵触可能会影响到准长聘制度的推行和有效实施。

由于不同高校、不同学科之间的差异,准长聘制度的考核标准可能难以统一和稳定。这种波动可能导致教师感到迷茫和不安,影响他们的积极性和创造力。

3.4 学术环境的不确定性

准长聘制度通常包含严格的考核和选拔机制,以确保只有最优秀的教师才能获得长期职位。而这种高淘汰率可能导致教师队伍中的人员频繁变动,增加了团队的流动性。团队流动性的增加可能导致学术合作的中断,教师在离开学校时,可能会带走他们正在进行的研究项目或合作成果,这将对其他教师的学术工作产生负面影响。同时,新教师的加入需要时间来适应新的工作环境和建立学术合作关系,这也可能导致学术合作的暂时中断。

4 优化准长聘制度

在实施准长聘制度的过程中,尽管其对教师专业发

展具有显著的促进作用,但也面临各种挑战,基于上述分析,提出以下几点优化建议:

4.1 完善评估机制

多维度评估,除了科研成果,增加对教学质量、学生反馈、社会服务、团队协作等多方面的考核,全面评估教师的综合能力;引入国内外同行专家参与评估,提供更为客观、公正的意见,减少内部评审的主观性,避免可能得偏见;建立长期与短期结合的评估机制,既关注短期绩效,也要重视教师学术影响的长期性。

4.2 提供系统性支持

在教师的准聘考核期,应当为准聘教师提供充足的科研经费、实验设备和团队协作的机会,应对针对不同的发展阶段和学术方向,提供个性化的指导建议,促进其长期的发展;简化行政流程,减少非学术事务对教师的干扰。

4.3 加强心理健康与职业指导

为准长聘教师提供专业的心理健康支持,设立心理咨询室或者聘请心理咨询师,帮助教师应对考核压力和职业的交流,定期组织心理健康检查,及时发现教师的心理问题,并提供个性化的心理支持方案。成立专门的职业发展中心,为教师提供职业规划、技能培训和职业发展建议,帮助其更好地应对职业生涯中的挑战,可以建立导师制或者指导委员会,提供持续的学术和职业指导,帮助教师在教学、科研和服务等方面取得均衡的发展。

4.4 推进本地化适应

结合国内高校特点,优化准长聘制度的实施策略,提高准长聘制度的适配性,在建立准长聘制度的评估机制时,应当根据所在高校,所在地区的教育、科研和社会服务要求建立并调整,使其更符合本地高校和社会的实际情况,确保其不同类型高校的适配性和可持续性。

5 结束语

准长聘制度作为现代高等教育体系中的一项重要机制,对于促进教师的专业发展具有显著的促进作用,这一制度通过设定明确的评估标准和发展路径,为教师提供了一个逐步实现场频职位的机会,使其能够在教学、科研和社会服务等方面不断提升自我,最终实现全面发展。然而,制度实施中的评估片面化、教师压力大等问题亟待解决。通过完善评估机制、强化支持体系和推进

本地化适配,准长聘制度有望进一步优化,成为助推高校教师专业发展的重要引擎。

参考文献

- [1]赵慧.“预聘——长聘制”对高校教师工作激励的成效研究——基于双因素理论的视角[J/OL].教育与教学研究,1-15[2025-01-11].<https://doi.org/10.13627/j.cnki.cdjy.20241122.001>.
- [2]王思懿.我国一流大学教师长聘制改革的实施现状与影响因素探析——基于10所“双一流”高校数据的分析[J].中国人民大学教育学报,2024,(06):161-176.
- [3]尹木子.“预聘——长聘”制度会提升中国大学科研生产力吗?——基于多期双重差分法的政策评估[J].高教探索,2020,(06):18-27.
- [4]姚蕊.从“准聘”到“长聘”:大学教师晋升评价研究——以美国两所研究型大学为例[J].世界教育信息,2023,36(11):16-25.
- [5]何苾菲,曲法义.导师制与高校青年教师的专业发展[J].黑龙江教师发展学院学报,2024,43(02):8-11.

- [6]李丰.高校“预聘——长聘制”实施现状及其对教师科研产出的影响[J].黑龙江高教研究,2023,41(11):80-88.DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2023.11.022.

- [7]陆道坤,周文静.高校教师专业发展维度及结构模型试构[J].高校教育管理,2016,10(01):92-98.DOI:10.13316/j.cnki.jhem.20151130.002.

- [8]骆美,曾益,尹稳山,等.聘任制改革对高校青年教师科研产出的影响研究——基于自然实验法的案例效果分析[J].复旦教育论坛,2022,20(03):68-75.DOI:10.13397/j.cnki.fef.2022.03.010.

- [9]王思懿.我国高校准聘——长聘制度的实践逻辑剖析及其省思——基于中美制度的比较分析[J].大学教育科学,2023,(02):93-102.

作者简介:梁茜(1992.05—),女,汉族,山东菏泽人,东华大学,助理研究员,研究方向:高校人才引进。

基金项目:中国高等教育协会“人工智能时代准聘制对高校新进教师专业发展的影响研究”(242jsfhZA08)