

我国大学章程中教师权利规定的 理据、特征与反思

——基于18所研究型大学章程文本的分析

王海英

(华东师范大学 高等教育研究所, 上海 20062)

摘要:教师权利是现代大学章程中的重要内容。本研究运用内容分析法,选取国内18所具有代表性的研究型大学作为研究对象,通过分析和比较这些大学章程文本中有关教师权利的条款,发现其中存在“注重参与管理、公平发展,轻视学术自由、专业自主”的问题,教师表达异议与申诉的权限存在差异。基于此,对我国大学章程中有关教师权利的规定进行反思,进而从价值取向的引导、权利形态的扩展、组织机构的建设和救济保障的完善等方面提出相应的建议。

关键词:大学章程;学术职业;教师权利;权利保障;学术自由

中图分类号:G647 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2017)02-0075-08

就本意而言,大学章程是为大学实现自主、自治而定规立矩。大学章程既是学校对外确立自主地位的象征与保障,也是对内实施自治的依据和准则,如“中世纪大学通常是以教皇或国王为大学颁发特许状(Charter)的形式来承认或赋予大学一定程度的自治权力”^[1],而我国历史上各大书院制定的各种规训则构成了书院日常管理和运行的依据。大学章程的这种双重功能导致章程在形成过程中往往会涉及大学办学的合法性与内部管理的科学性两个维度。为了扩大高校办学自主权、提高现代大学治理能力,教育部于2011年11月颁布《高等学校章程制定暂行办法》,强调高等学校章程对高校内部管理的权威性,其中高校内部的管理和运作在众多方面都涉及教师权利。因此,本研究聚焦教师这一群体,对大学章程中有关教师权利规定的具体内容进行分析,探究这些规定中存在的问题,进而为现代大学章程的完善提出针对性的建议。

一、大学章程中有关教师权利规定的合法性依据与基本要求

2011年教育部颁布的《高等学校章程制定暂行办法》指出:“章程应当体现以人为本的办学理念,健全教师、学生权益的救济机制,突出对教师权益、地位的确认与保护,明确其权利义务。”^[2]但是,《高等学校章程制定暂行办法》对教师权利并没有作出明确规定,这就为各所大学制定章程留下了很大的发挥空间,而随之也引发了一系列的问题,如章程中有关教师权利规定的依据是什么、教师权利应该包括的具体内容是什么等问题。

目前学界对这些问题并没有达成一致,但不少学者认为教师权利应包括作为公民的基本权利、作为学校劳动者的劳动保障权利以及作为教育者的职业权利^[3]。正如学者李永林所言:“公民权利

与教师权利是两个意义和位阶完全不同的权利类型,教师权利是公民权利的延伸,是教师作为公民所享有的基本权利的具体化,也是其在宪法意义上享有的基础性权利的体现。”^[4]从合法性来源而论,大学章程中有关大学教师权利规定的依据其实主要源于国家法律,因此,有关教师权利的具体规定不应超出法定的权限范围。我国在 1993 年和 1998 年分别颁布了《中华人民共和国教师法》与《中华人民共和国高等教育法》,其中有关教师权利的条款是大学章程对教师权利进行明确规定的
主要依据。

对高校来说,有关教师权利的规定不是法律条款的简单再现,更需要考虑教师作为“学术职业”的独特性。众所周知,教师、医生、律师和牧师并称为世界上最古老的 4 种专业性较强的职业(profession),经历了现代学术职业的转型与发展,而今教师职业已形成比较清晰明确的工作内容和职责。1991 年,厄内斯特·博耶在《学术反思——教授工作的重点领域》一文中对大学教授的工作内容进行了重新诠释,提出将其工作职责从传统的教学、科研和服务 3 个方面转换为“发现的学术、综合的学术、应用的学术和教学的学术”4 个方面^[5]。围绕这些职责,早在 1940 年美国大学教授协会(AAUP)就发布了《学术自由与终身制原则的申明》,指出教师“在科学研究和成果发表方面拥有充分的自由,在课堂教学中可以针对主题展开自由讨论”^[6]。此后虽然经过修订,但大学教师拥有学术自由、专业自主的权利这一理念已深入人心,被广泛认可与接受。

与此同时,大学教师不仅是学术职业群体中的成员,同时也是高校机构的职员,因而许多高校不仅对教师的学术自由、专业自主权利给予保障,而且会从学校运行的角度作出明确规定。以加州大学伯克利分校为例,该校学术评议会规定教师的专业自主权包括:“(1)享有探究和思想交流的自由;(2)拥有呈现与课程教学有关的争议材料的权利;(3)享有宪法保护的表达自由;(4)拥有按照大学章程、董事会议事规程参与大学治理的权利;(5)在晋升、终身任职和惩罚等事务上,拥有按照公正、正当程序评价的权利”^[7]。从中可以看出高校在规定教师权利方面,除了要维护教师作为学术共同体成员的基本学术权利之外,还要兼顾教师参与学校管理的权利以及公平发展的权利。

大学章程中有关教师权利的规定,其合法性来源于国家法律,而教师权利包括的主要内容则是公民权利要义的具体体现。不仅如此,有关大学教师权利的规定,还应兼顾教师作为学术职业群体和高校组织成员的身份特征。具体而言,高校教师不仅在科学研究、教学和人才培养等专业活动中具有学术自由权、专业自主权,而且在组织内拥有专业发展权、参与学校民主管理权,此外还拥有获取报酬权、权益受损救济权等法律赋予个体的基本权利,如图 1 所示。

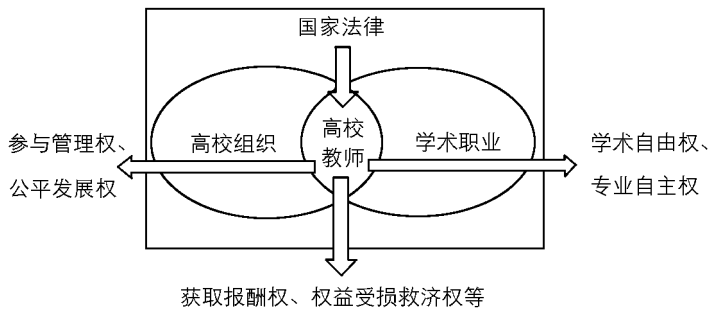


图 1 高校教师权利的合法性依据及主要内容

二、我国大学章程中教师权利的具体体现及主要特征

为了考察教师权利在我国大学章程中的具体体现和主要特征,根据学校类型差异、地区均匀分布的原则,我们从教育部直属高校中选取了已通过教育部核准的北京大学、清华大学、复旦大学、浙江大学、南京大学和中国科学技术大学等 18 所不同类型的研究型大学章程作为分析样本。这 18 所高校均属我国“985 工程”大学,拥有相对较长的办学历史,在办学理念、教育思想和管理制度上

都较为成熟,因而制定的章程具有一定的代表性。

(一)教师权利种类丰富,但话语表述较为简单

在本文选取的 18 所研究型大学的章程中,教师权利都有明确体现(见表 1),大部分大学章程将有关教师权利的主要内容置于章程的中间章节,也就是章程的第三或第四章。个别高校如浙江大学、上海交通大学和华东师范大学等高校章程中有关教师权利的条款位置靠后。就条款数量和涉及的权利种类而言,除清华大学是将教师权利合并为一条阐述外,其他高校都分条表述,且对教师权利的种类划分也比较细致,条款总数平均达到 7.33,多数高校章程中涉及的教师权利一般在 10 类以上,平均值为 10.61,因而从数量上看是比较可观的。为了更好地分析教师权利在大学章程中所占的比例,笔者对这 18 所研究型大学章程中有关教师权利的文本内容进行统计和比较分析,结果发现:华中科技大学、东南大学和浙江大学等 7 所高校有关教师权利的条款所占比例均在 3% 以上,除此之外,其他大学章程中对教师权利的规定比重为 2%~3%;只有四川大学章程中教师权利占比最低,仅占 1.52%。这些大学的章程通常分为 8~10 章内容,但有关教师权利的内容,其平均篇幅占比只有 2.74%。这表明当前大学章程中对教师权利内容的说明不够详细,对教师权利行使的方法与保障鲜有说明,因而对教师权利的详细解释仍然有待加强。

表 1 我国 18 所研究型大学章程中有关教师权利的文本分布情况

学校名称	呈现位置	条款总数	权利种类	内容占比(%)
北京大学	第三章第十七条	8	10	2.18
清华大学	第三章第十八条	1	7	2.29
北京师范大学	第三章第二十五条	10	13	3.06
浙江大学	第五章第五十七条	7	8	3.37
复旦大学	第四章第三十四条	8	11	2.73
上海交通大学	第六章第四十八条	7	12	2.47
华东师范大学	第五章第四十八条	8	9	2.87
南京大学	第三章第四十八条	6	10	2.22
东南大学	第三章第二十一条	7	14	3.42
武汉大学	第二章第十七条	8	15	3.22
华中科技大学	第五章第四十二条	7	12	3.49
西安交通大学	第四章第二十八条	7	15	2.93
哈尔滨工业大学	第四章第三十一条	6	9	2.40
厦门大学	第五章第四十二条	10	10	3.26
四川大学	第三章第三十四条	7	8	1.52
中山大学	第五章第四十四条	8	9	2.50
山东大学	第三章第十九条	8	9	2.22
中国科技大学	第三章第二十三条	9	10	3.16
均值		7.33	10.61	2.74

注:内容占比是指有关教师权利部分的字数占章程文本总体的比例。

(二)教师专业自主权与学术自由权利没有得到充分重视

专业自主、学术自由是大学教师职业的一个重要特征,这在我国颁布的一系列相关法律(如《中华人民共和国教师法》和《中华人民共和国高等教育法》)中都有明确规定。我国 1993 年颁布的《中华人民共和国教师法》第七条指出,教师的权利包括:“(一)进行教育教学活动,开展教育教学改革和实验;(二)从事科学研究、学术交流,参加专业的学术团体,在学术活动中充分发表意见;(三)指导学生的学习和发展,评定学生的品行和学业成绩”。1998 年颁布的《中华人民共和国高等教育法》第十条规定:“国家依法保障高等学校中的科学研究、文学艺术创作和其他文化活动的自由。”但是,在以上这 18 所高校章程中,专业自主、学术自由这两项大学教师最基本的权利,并没有得到充分的体现。通过统计发现,只有北京师范大学、复旦大学、上海交通大学和东南大学等 7 所高校在大学章程中对此作出了规定,其余高校则将其归类为“国家法律、行政法规、部门规章与合同规定的其他权利”,进行模糊处理。此外,通过进一步分析还发现,只有清华大学和上海交通大学在章程中

提到教师享有学术自由的权利,北京师范大学、东南大学和华中科技大学 3 所高校在章程中对教师评价学生的权利作出了规定(见表 2)。这在一定程度上表明高校教师的学术自由和专业自主权利并没有得到足够重视与保障。

表 2 18 所研究型大学章程中教师权利的类型与具体内容分布

权利类型	权利内容	北京 大学	清 华 大学	北京 师大	浙 江 大学	复 旦 大学	上 海 交大	华 东 师大	南 京 大学	东 南 大学	武 汉 大学	西 安 交大	哈 工大	厦 门 大学	华 中 科大	四 川 大学	中 山 大学	山 东 大学	中 国 科大
学术自由的 权利	拥有学术自由		√				√												
	参加教学活动			√		√	√			√	√	√			√				
	开展教学改革 与实验									√	√	√							
专业自主 的权利	评定学生品行 和成绩			√							√				√				
	进行科 研 和 学 术交流			√		√	√			√	√	√			√				√
	公正评价	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
公平发展 的权利	共享公共资源	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√
	公平获得发展 机会和条件	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	公平获得奖励 和荣誉	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√			√	√	√
	公平获得去国 外访学、进修、 培训的机会						√			√	√			√					
	拥有重大事件 知情权	√		√	√	√		√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√
参与学校 管理的 权利	参与民主 管理权	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	参与监督	√							√										√
异议与申 诉的权利	表达异议与 提出申诉	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	申请复议或 提起诉讼											√					√		
获得报酬 与福利的 权利	获得薪酬和 其他福利待遇	√		√			√			√	√	√		√	√				
	享有休假						√				√	√			√				
其他权利	聘约合同规定 的权利			√	√	√		√	√	√	√	√	√		√	√		√	
	其他法定权利	√		√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
合计		10	7	13	8	11	12	9	10	14	15	15	9	10	12	8	9	9	10

(三)重视教师公平发展与参与管理的权利

相比章程中对教师学术自由、专业自主权的漠视,目前我国大学章程对教师权利的规定更注重内部公平环境的营造,强调教师学术评价、发展和参与学校管理的公平与公正。各校章程在公正评价、共享公共资源、公平获得发展机会、公平获得奖励与荣誉、重大事项的知情权和参与民主管理等方面表现出很高的相似性。如表 2 所示,调查的 18 所高校都规定教师拥有“公正评价、公共资源使用权、公平获得发展机会和条件、公平获得奖励和荣誉”等 4 个方面的权利。公平、公正已经成为众多大学章程中体现的促进教师发展的价值取向,这是我国大学章程区别于国外大学章程的非常重要的一点。在教师参与学校管理方面,大多数高校章程都规定教师拥有学校事务知情权和参与民主管理的权利。通过进一步分析大学章程文本发现,教师参与管理权主要是通过学校设立的专业委员会、教职工代表大会等渠道来实现,具有一定的保障性。在学校事务的监督方面,目前只有北京大学章程和中国科学技术大学章程对此作出了规定,指出教师个体享有监督权,而其他高校则没有作出明确规定。

(四)各校章程对教师表达异议与申诉权限的规定存在差异

在教师权益保障方面,样本中的所有高校章程都规定教师对涉及相关利益的不公正或不合理决定有表达异议、提出申诉的权利,这表明多数高校都比较关注教师诉求,教师可以通过合法的渠道表达自己的意见。但是,不同高校对教师表达异议和申诉权限的规定存在一定差异。通过统计发现,在 18 所样本高校中只有上海交通大学和华中科技大学两所学校规定教师拥有“对涉及个人合法权益的事项表达异议或提出申诉”的权利。大部分学校对教师提出异议和申诉的权限作出了明确说明,如专业技术职务晋升、福利待遇、评优评奖、纪律处分以及其他涉及自身利益的相关决定。此外,清华大学、西安交通大学和中山大学等高校还将教师表达意见与申诉的权限分别作了区分,如清华大学章程中规定教师在职务聘用、福利待遇等事项上只拥有表达意见的权利,而对学校给予的纪律处分则拥有申辩及申诉的权利。可见,即使对于同一种教师权利,各校章程在话语表述上尚有差异,在内容限定上也各有侧重。这也反映出各校章程对教师表达异议和申诉权限的规定并不一致。

三、我国大学章程中有关教师权利的规定存在的问题

大学章程中教师权利体系的构建是一项“依法治校、以章治校”的系统工程,章程中设置的相关条款应体现维护教师合法权利的法治理念和价值取向。基于上文对部分高校章程的分析,我们发现我国大学章程视域下教师权利的相关规定还有很多亟待完善的地方。

第一,有关教师权利的规定出现同质化,缺乏学校特色。《高等学校章程制定暂行办法》的出台主要是为高校制定章程提供指导,但在实际操作过程中,许多高校将其作为章程制定的主要依据,并没有联系本校的历史与现实。通过比较研究可以看出,有很多关于教师权利的条款相似,同质化较为严重,各校章程中对教师权利的规定未能有效融入本校的历史传承、学术发展以及教师文化,未能体现自身特色。

第二,对教师权利的认识没有达成一致。各校章程中虽然部分条款高度趋同,但从整体看,依然有很多方面表现出较大的差异,反映出各校对大学章程视域下教师权利的内涵与外延、建构原则、考量要素以及相应的条款设置、逻辑关系、规范表述等在认识上存在分歧,并没有形成共识。例如我国颁布的《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》和《中华人民共和国高等教育法》,都明确规定教师享有开展教育教学活动、从事科研活动、指导和评价学生、参加进修和培训以及学术自由等权利,但是在以相关法律法规为基础而制定的大学章程中,这些基本的教师权利并没有得到充分体现与相应的保障。

第三,教师个体的发展性权利没有得到充分重视。从目前高校的章程文本中可以看出,对教师

权利的规定主要集中在公平获得发展资源、民主参与学校管理以及表达异议与提出申诉等方面。各校更为重视的是学校公共资源的公正分配,譬如学术荣誉、奖励和教学科研资源等的公平获取,但对教师个体发展权利的重视程度则相对较低。样本中只有上海交通大学、东南大学、武汉大学和厦门大学 4 所高校的章程中明确提出教师拥有“国外访学、进修、培训权利”。复旦大学、武汉大学、华中科技大学和西安交通大学的章程规定教师拥有带薪休假的权利,而其他大学章程则没有对教师个体的发展性权利作出明确规定,这在一定程度上也折射出高校对教师“重管理、轻支持”的问题。

第四,教师权利的救济途径与渠道尚不明确。从选取的样本来看,各所大学的章程对教师表达异议、提出申诉的权利都给予了充分的重视,如:浙江大学章程规定教师可以向有关部门和委员会表达异议和提出申诉;复旦大学章程和上海交通大学章程指出,当教师认为自身合法权益受到侵犯时,可以向学校或教育行政主管部门提出申诉;中山大学章程和西安交通大学章程规定,当学校侵犯教师个体人身、财产等合法权益时,教师可以向学校有关部门表达异议或提出申诉,除此外还可依法申请复议或提起诉讼。但是,在样本中只有浙江大学、复旦大学、上海交通大学、中山大学和西安交通大学这 5 所高校的章程对教师表达异议、提出申诉的权利作出了具体规定,而其他 13 所高校的章程仅提出教师有权在自己权益受损时表达异议、提出申诉,并没有说明教师应该向什么机构与部门反映和申诉。由此可以看出,多数大学章程并没有明确提出教师权利救济的具体途径和实际操作方式,导致教师权利在行使中极易引起纠纷,从而造成“权利规定空芯化和权利行使无根化的现象”^[4]。

四、我国大学章程中教师权利相关规定的完善及建议

(一)注重法律依据与人本理念

大学章程作为高校的“宪章”,“是以法律法规为依据,按照一定程序对学校重大的、基本的统领性事项做出权利义务规定的规范性文件,对其自身及其管理者具有法定约束力”^[8]。因此,我国大学章程中有关教师权利的规定,应依据《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》和《中华人民共和国高等教育法》等上位法中有关规定,教师权利的种类、范围不能违背或超越相关法律法规的基本精神和权利边界。与此同时,对教师权利的规定应按照权责一致的原则,基于高校教师应承担的职责和职业角色的特点,相应地规定其应享有的权利类别与内容。因此,大学章程中应增加教师享有“在专业领域内自由进行科学研究、学术交流,自主开展教学和评价学生”的权利,这既体现了法律赋予的权利,也体现了学术职业的内在要求。此外,对高校教师权利的规定应遵循以人为本的理念,在章程内容架构上体现人文关怀与宽容自由的精神。长期以来,教师职业被贴上“人类灵魂的工程师”这一标签,社会大众对教师寄予了很高的期待,从而导致教师忙于日益加码的教学、科研和社会服务工作,在很大程度上忽视了教师自己的身心健康、休闲娱乐以及持续发展的权利。因此,在大学章程中,有必要从教师为本的理念出发,重视教师健康发展的权利,完善相关规定,加强保障,如明确提出“保障高校教师的医疗保健,因地制宜安排教师进行休养,确保教师生理与心理的健康”等权利内容。

(二)合理扩展教师权利的内容与形态

教师权利的内涵是一个开放、发展的体系,大学章程中对教师权利的规定,既要包括国家法律和历史传承形成的基本权利,也应根据现实发展需求对传统型的教师权利形态进行适当的拓展,尝试着补充或探索一些新的权利内容。譬如,随着高校引进越来越多的高层次人才,不同身份、“title”教师的发展机会与权利在现实当中往往存在差异,因而为了有效保障本土教师获得同等的发展平台与机遇,大学章程在教师权利的制定中,不仅要规定教师“享有公平获得自身发展所需的机会和条件”,而且要进一步强调“对专业发展机遇、薪酬待遇等的制定与实施拥有知情权”,从而倒

逼学校建立公开、透明和规范的教师管理制度。此外,随着国内高校“非升即走”制的逐步推广,将产生一大批没有获得编制,尚未进入稳定轨道的青年教师,对于他们的基本权利应该得到充分重视。在章程中应不断完善聘任合同制,为教师与所在大学搭建法定的合作关系,教师岗位的获取、存续、保障或解除,都应依约而行、依章而行,确保高校在不经法定或规定程序的情况下,不能随意降职或解聘教师。另一方面在确保教师职业安全性的同时,也应尊重教师的职业流动自由,设计教师流动权利条款。教师作为劳动者主体,理应具有职业自由选择权和决定权,高校组织和管理者不得干涉或限制教师的辞职和流动,大学章程应对此进行规范与说明,规定“教师拥有职业选择自由和流动的权利”。

(三)完善教师权利行使机制与细则

现有大学章程中对教师权利的关注主要集中于如何有效管理教师,而非基于制度保障和人文关怀以及从激发教师工作积极性的角度来设置条款,致使大学章程视域下教师的权利和义务在配置上是不对等的。从原则上讲,教师对于事关学校、学院以及涉及教师切身利益的事项可通过各类专业学术委员会、教职工代表大会、座谈会等多种形式表达意见和建议,参与民主决策和管理,但实际上目前高校内的学术团体组织主要进行学术交流,教师权利也只是停留在纸上的“空权利”。虽然现实中能够有效维护教师合法权益的群体和组织还较为缺乏,但是可以利用大学章程建设的契机,在充分发挥现有专业组织作用的基础上,适当建立多样化的反映教师权利的群体组织机构。明确各专业委员会的职责权限、运作程序及运行效力,赋予其管理、决策、评估和监督的权利,加强组织机构建设,“为教师团体性权利的发挥提供组织保障”^[9]。此外,针对部分高校章程中有关教师权利表述抽象的问题,应进一步细化教师权利的内容,不仅要明确权利类型,更要对权利行使的范围、程序作出规定,增强章程的实际操作性。以大部分高校规定的“教师参与学校民主管理”为例,从现实出发,学术权力的真正落实不可能离开行政权力的支持,二者往往相互交织,共同作用。因此为了保障教师参与学校民主管理的科学性,建议将“共同治理”写入大学章程中,规定“教师、行政人员可分别以列席的形式参加学校行政部门或学术委员会会议”^[10],确保教师诉求及其权利真正体现在学校的管理当中。

(四)建立教师权益受损的救济保障制度

在拉丁法律中有一句经典谚语,即“有权利便有救济”,反之亦然,没有救济就无所谓权利。权利规定与权利保障是对应的,如果缺乏有力的保障机制,合理的权利设置就形同虚设,因此,教师职业权利的行使需要相应的申诉权和救济权作保障。目前虽然我国各校的章程中都对教师权利进行了具体规定,但仅限于权利形态的表述,普遍缺乏权利保护的制度,这使得教师合法权利在学校管理实践中被损害的情况屡屡发生。因此,为确保教师权利的有效行使,必须进一步完善教师权益受损的救济保障制度。一方面,大学章程需明确提出设置教师权利保障机构,制定相应的组织规章,对其职能定位、人员构成、运行程序和监督机制予以规范,综合考虑教师权利的不同类型,建立相应的权利保障机构和纠纷调解机构,如在章程中规定“设置专门化的教师申诉评议会”,作为教师权利救济的职能部门。另一方面,章程应规范教师权利申诉救济的合法程序,明确具体的救济保障程序和环节,完善“申请受理、听取争议双方意见、调查取证、申诉评议、告知争议双方审议决定等申诉流程”。在事件处理的过程中,教师有权利进行陈述申辩,必要时举行听证会,以集体合议的形式进行申诉处理,并接受全校师生的监督,最大限度地维护和保障教师的合法权利^[11]。

参考文献:

- [1] 张爱淑.论软法视阈下的现代大学章程建设[J].国家教育行政学院学报,2013(11):8-12.
- [2] 中华人民共和国教育部.高等学校章程制定暂行办法[EB/OL].(2012-01-09)[2016-11-28].http://www.gov.cn/flfg/2012-01/09/content_2040230.htm.
- [3] 蔡金花.维护教师权益:教师法修订的重点[J].教育科学研究,2009(10):23-27.

[4] 李永林. 章程视野下的大学教师权利体系建构——兼论中国首批核定的大学章程文本中的教师权利条款[J]. 教师教育论坛, 2014,27(10):20-24.

[5] EMEST L B. Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate[M]. Princeton University Press, 1991:21-23.

[6] 美国大学教授协会. 1940 年学术自由和终身制原则的声明[EB/OL].[2016-10-14]. <http://www.aaup.org/report/1940-statement-principles-academic-freedom-and-tenure>.

[7] 加州大学伯克利分校教师行为总则[EB/OL].[2016-10-14]. http://www.ucop.edu/academic-personnel-programs/_files/apm/apm-015.pdf.

[8] 段海峰. 大学章程的内涵探析[J]. 高等教育研究学报,2009,32(2):14-16.

[9] 曾长隽. 论教师权利的维护和保障——从大学章程的视角[J]. 理论观察,2013(9):129-130.

[10] American Association of University Professors(AAUP).Statement on Government of Colleges and Universities[EB/OL]. [2016-10-14]. <https://www.aaup.org/report/statement-government-colleges-and-universities>.

[11] 张勇敏. 从缺位到归位:聘任制下高校教师权利救济的法律保障[J]. 教育发展研究,2011(4):66-70.

**A Study of the Basis, Characteristics and Reflection of Teachers’ Rights
in Chinese University Regulations:
Based on the Comparative Analysis of Regulations of 18 Research Universities**

WANG Haiying

(Institute of Higher Education, East China Normal University, Shanghai 20062, China)

Abstract: Teachers’ rights are important parts of university regulation. Through content analysis, the article chooses 18 typical research universities as the research objects and has found some characteristics of university regulations. For one thing, the common features among these university regulations are priority to the teachers’ rights of management participation and equitable development, and inferiority to the rights of academic freedom and professional autonomy. For another, the permissions of teachers’ dissent and appeal are different among 18 universities regulations. After the critical reflection on teachers’ rights system in university regulations, we provide some suggestions from the aspects of guiding value orientation, expanding rights form, constructing organization and improving the system of relief.

Key words: university regulation; academic profession; teachers’ rights; right guarantee; academic freedom

责任编辑 秦 俭