

# 高校教师“准聘—长聘”制： 实践样态与制度优化

李志峰<sup>1</sup>, 冉文翔<sup>1</sup>, 赵映川<sup>2</sup>

(1. 武汉理工大学 法学与人文社会学院, 湖北 武汉 430070; 2. 湖北大学 师范学院, 湖北 武汉 430062)

**摘要:** 20世纪90年代后期少数大学试行教师聘任制改革以来,围绕高校教师“准聘—长聘”制度的改革实践不断走向深入,在本土化实践中形成了不同的制度变迁模式,也引发了学术界广泛的讨论。作为一种人才筛选的制度安排,本质上也是制度文化冲突选择的结果。运用CiteSpace 6.3R1软件对近20年文献进行分析,发现“准聘—长聘”制度经历了制度模仿、制度变迁、制度文化冲突3个阶段。在现阶段,是坚守学术文化还是变革为市场文化成为“准聘—长聘”制度设计的文化选择。正是因为制度文化选择影响了我国高校“准聘—长聘”制度层面和行为层面的在地化实践,并呈现出“锦标赛”式、“擂台赛”和“达标赛”式3种典型的实践样态。基于3种实践样态的分析,“准聘—长聘”制度优化需要理性建构学术文化和市场文化相互支持的制度样态,缓解制度文化冲突的认同性危机与合法性危机,才能促进“准聘—长聘”制度的本土化实践与其目标的高度适洽。

**关键词:** 高校教师; 教师聘任; “准聘—长聘”制; 实践样态; 制度优化

**中图分类号:** G451.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2025)02-0098-08

**基金项目:** 国家社科基金(教育学)一般项目“高校预聘制教师学术职业筛选与成长的政策支持研究”(BIA240159),项目负责人:赵映川。

**作者简介:** 李志峰,教育学博士,武汉理工大学法学与人文社会学院教授,博士生导师;冉文翔,武汉理工大学法学与人文社会学院硕士研究生;赵映川(通信作者,29682340@qq.com),教育学博士,湖北大学师范学院教授。

20世纪90年代后期,少数大学在政策的引导下开始试行教师聘任制改革。2003年,北京大学正式推进教师聘任制改革拉开了我国基于美国高校终身教职制度(tenure track)的教师聘任制改革的大幕,引发广泛关注和学界震动。我国引入美国高校终身教职制度的初衷是希望该制度能够发挥其甄别、选拔、激励、规训与社会化等功能<sup>[1]</sup>,克服传统聘任制养“庸员”和学术人才良莠不分、学术劳动力市场不流通等缺陷,根本目的是能够优化教师队伍,保持高质量学术产出与影响力。在20多年的改革实践中,美国高校终身教职制度在我国的本土化实践中正在走出一条制度文化适应性和多样化的道路。在实践道路探索过程中,终身教职制度的本土化实践也面临着诸多挑战

和问题。其中,基于学术导向还是市场导向的制度文化冲突带来的问题尤为突出,不仅影响了教师对终身教职制度的接受度和认可度,也影响着制度的推进与实施,并成为影响终身教职制度本土化实践样态多样化的关键因素。

## 一、高校教师“准聘—长聘”制度的文献分析

高校教师“准聘—长聘”制度是终身教职制度在中国本土化的实践和发展。两者在制度顶层设计的理念、方法与程序上均存在差异。终身教职制度是一种高校教师终身职位或长期聘任职位的职业发展制度,即“终身教职轨道”制度,其中包含“非升即走”的聘任机制,即教师在试用期结束后,若未能达到晋升

条件则必须离职。本文所论及的“准聘—长聘”的聘任制度,是指高校教师在通过准聘/预聘阶段的学术考核评价后,有机会进入更为稳定的长聘阶段,或取得事业单位编制的制度。为了便于研究,本文将“非升即走”制度纳入“准聘—长聘”的聘任制度中进行统一研究。严格意义上讲,“非升即走”制度是终身教职制度下的微观制度,或者说是其运行机制。与高校教师“准聘—长聘”制度类似的制度还有“预聘—长聘”制、“合同制”聘任制、“长聘制”、“准聘制”等。因此,高校教师“准聘—长聘”制度不是终身教职制度的翻版和简单的中国化移植,“非升即走”制度也不等同于“准聘—长聘”制度。“准聘—长聘”制度不仅存在“非升即走”的机制,还存在“非升即转”“非升即留”等多种机制,反映出高校教师“准聘—长聘”制度在中国本土化实践中的多样化特征。不少研究并没有完全理解不同聘任制度的差异,将类似制度混为一谈。这也反映出部分学者对于该制度变迁及中国化发展的理解还存在差异。高校教师“准聘—长聘”制度的文献梳理与知识图谱反映出这一研究进展和特征。

### (一) 高校教师“准聘—长聘”制度研究关键词突现分析

关键词是对研究主题的凝练和核心概括,高频关键词的出现不只反映了该研究领域的

焦点,还反映出该领域的研究热度和研究方向<sup>[2]</sup>。本研究借助 CiteSpace 6.3.R1 软件的关键词共现对教师聘任制度的相关研究进行热点分析,将所检索后整理好的数据导入软件中,绘制出相应的关键词共现图谱。时间选择从 2003 年至 2024 年,节点筛选方式采用 g-index ( $k=25$ ),并在“各个时间段”和“综合网络整体”上采用“Pathfinder”算法对网络连线进行精简化,节点类型选择“关键词”,绘制出相应的关键词共现网络图谱(见图 1),所得图谱共有节点  $N=248$  个,连线  $E=482$  条,网络密度  $Density=0.0157$ 。在网络图谱中,每一个节点代表一个关键词,图谱的节点圆圈或标签字体越大,表示该关键词的出现频次越高,形成正比关系。节点间的连线反映了不同关键词之间的共现关系。节点外层紫色圆环则表示中介中心性大于 0.1(中介中心性取值范围 $[0\sim1]$ ),表面为关键节点,该值越大越能反映出该关键词的重要性<sup>[3]</sup>。排名前 10 的关键词主要包括“非升即走”“教师聘任制”“准聘—长聘”“高校教师”“高校”“长聘制”“青年教师”“终身教职”“美国高校”“研究型大学”(见表 1),它们是研究者在教师聘任制度研究领域的热点关键词。其中“非升即走”“教师聘任制”“长聘制”“青年教师”“美国高校”的中介中心性大于 0.3,起到了连接其他细分研究领域的重要中介作用。

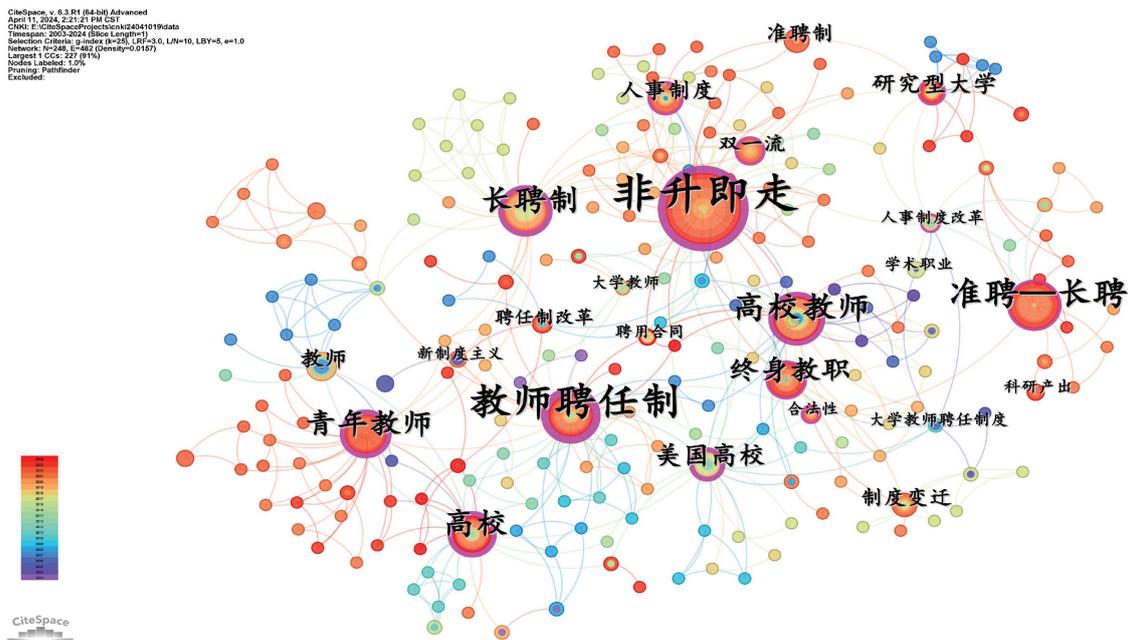


图 1 关键词共现网络图谱

表 1 高频关键词(前 20 个)

序号	关键词	频次	中介中心性
1	非升即走	49	0.55
2	教师聘任制	35	0.57
3	准聘—长聘	18	0.16
4	高校教师	17	0.27
5	高校	15	0.27
6	长聘制	14	0.38
7	青年教师	13	0.32
8	终身教职	11	0.11
9	美国高校	9	0.37
10	研究型大学	7	0.13
11	人事制度	6	0.15
12	教师	6	0.05
13	准聘制	5	0.01
14	制度变迁	5	0.07
15	双一流	5	0.17
16	聘任制改革	4	0.04
17	聘用合同	3	0.08
18	新制度主义	3	0.01
19	学术职业	3	0.01
20	科研产出	3	0

(二) 高校教师“准聘—长聘”制度研究关键词时间线分析

关于“非升即走”制度和“准聘—长聘”制度的研究主要涉及该制度的动因逻辑、现实困境、法律性质以及未来进路。将 2003 年至 2024 年关键词可视化图谱转化为 Timeline 聚类时间线图(见图 2)进行纵向分析,大致可以分为 3 个阶段。

第一个阶段(2003—2012 年)为制度模仿阶段。该阶段的研究集中在北大改革试点、中美制度比较、教职制度供给、制度分析等方面,通过借鉴模仿美国终身教职制度进行本土化试点改革研究。

第二个阶段(2012—2018 年)为制度变迁阶段。该阶段主要围绕终身教职制度的主体及其中国化变迁、清华大学的创新实践、利益相关者的权利关系与政策、制度的应然逻辑等问题展开研究,反映出终身教职制度在中国的制度变迁轨迹。

第三个阶段(2018—2024 年)为制度文化冲突阶段。该阶段通过对终身教职制度在中国的结构变迁过程中出现的冲突与失衡、保障准入、制度要素、契约精神、法治化、整体性治理、动因逻辑等核心问题的研究,反映出终身教职制度在高等教育结构变迁过程中制度文化的深层冲突,以及在探索新的多样化的教师聘任模式、提出新的解决方案等方面进行的尝试。例如,李丰详细探讨了“非升即走”制度改革的动因逻辑与现实困境,并提出了未来可能的改进路径<sup>[4]</sup>;徐岚和王馨然则关注了该制度下“学术锦标赛”的异化导致教师权益保障的困境并指出其破解路径,提出要进一步优化学术生态的观点<sup>[5]</sup>。有的学者从制度改革的宏观角度出发,分析制度的动因、困境与出路<sup>[6]</sup>;有的学者从微观层面入手,关注教师个体的权益保障和职业发展<sup>[7]</sup>。有的学者通过对比中美的长聘制度反思我国高校“准聘—长聘”制度的实践逻辑,提出从工具理性转向价值理性和法律理性应成为我国高校教师聘用制改革的基本方向<sup>[8]</sup>;有的学者则对“非升即走”聘用合同的法律性质及法治逻辑进行了探讨<sup>[9]</sup>。

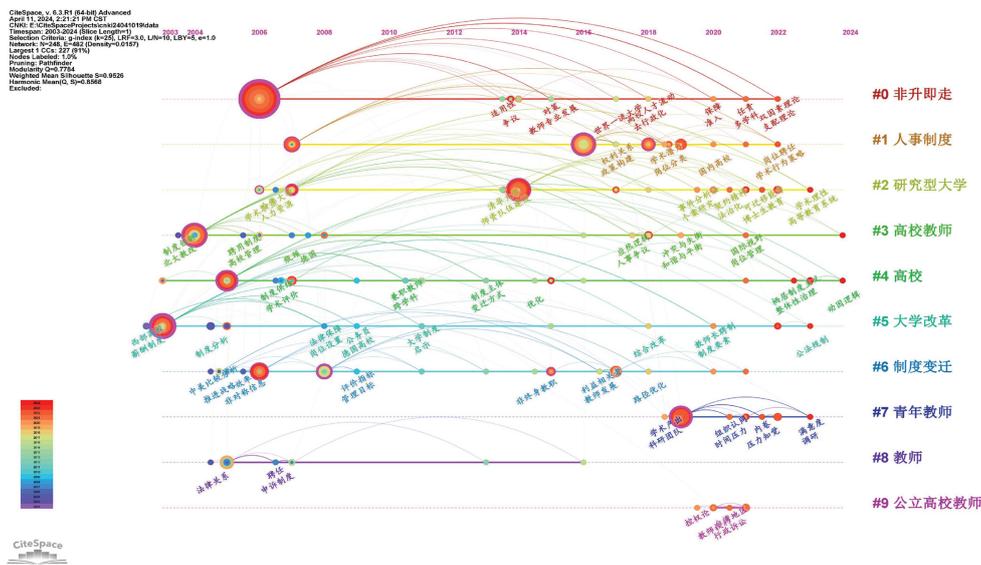


图 2 研究关键词时间线图

已有研究从内容上进行了多维度探讨、从视角上进行了多层次多主体审视,丰富了高校教师“准聘—长聘”制度的研究,对于教师队伍聘任制改革的理解具有重要意义。然而,已有文献对高校教师“准聘—长聘”制度的实践样态,以及从制度文化视角开展的相关研究甚少。

## 二、高校教师“准聘—长聘”制度的实践样态

高校教师聘任制度从传统的聘任制向“准聘—长聘”制的转变,实际上是一个制度文化深刻变革的过程,并集中体现在制度层面和行为层面。在制度文化方面的冲突主要体现为新旧教师聘任制度之间文化的对立与矛盾。首先,不同文化背景的高校教师对于“准聘—长聘”制度的理念、目标和实施方式存在不同的理解并由此产生不同的行为方式。高校教师聘任制度的改革是基于学术文化导向还是基于市场文化导向,是制度设计的根本分歧。其次,在“准聘—长聘”制度的推行过程中,不同文化背景的高校可能采用不同的评价标准体系和程序,并可能出现学术评价系统的差序格局<sup>[10]</sup>。此外,制度文化冲突还可能表现在“准聘—长聘”制度改革与其他相关制度的衔接和协调上。例如,与职称评审、薪酬体系、绩效考核等制度的关系可能引发新的矛盾和冲突。

传统的聘任制往往伴随着一些固有的“利好”文化特征,如稳定性、安全性以及对“单位”身份的依赖等。而“准聘—长聘”制的引入,则带来了市场化、竞争化以及绩效导向的新文化元素,身份也由“单位”转向“个人”,市场化的制度文化深刻地影响了教师职业的稳定性 and 安全性。“准聘—长聘”的强制性变迁带来了教师群体的认同性危机。市场文化导向的制度安排使得教师群体处于高压和权利失衡状态,繁重的科研任务、严苛的考核机制、繁琐的解聘程序、涉及多方利益的聘用合同纠纷与人事争议等不断激化教师群体与院校之间的矛盾,教师对聘用制度的自觉认同下降并呈现出

合法性危机。

正是由于学术文化和市场文化的制度文化冲突,“准聘—长聘”的强制性变迁在实践中也呈现出了不同的样态。从现有政策文本来进行分析,现有高校“准聘—长聘”制的实践样态大体可以分为3种。

### (一)“锦标赛”式:强调教师个人实力

这种实践模式强调个人竞争和效率的市场文化。教师被视为独立的个体,其职业发展更多地依赖于个人的学术表现和成果。此类模式体现在高校教师“准聘—长聘”制则表现为:以优渥的薪资待遇招聘大量优秀的青年研究员,但后续可以留下来获得终身教职身份的却占比较小。如,某“双一流”建设高校的“非升即走”“非升即转”制度规定:青年教师若任职9年后还未晋升至副教授,则会被转岗甚至解聘。这意味着许多青年研究员都将被迫“走”与“转”。作为华中地区“双一流”建设高校的某大学也是如此。该大学在2015年印发了《××大学全员聘用制实施意见》及相关配套文件,根据按需设岗、分类管理、合同约定和分级负责的原则对该校教职工实行聘用制度。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格4个层级,并将考核结果作为调整人员岗位、工资,以及续订聘用合同的依据。在这样的“锦标赛”体制下,规定时间内没有晋升上去的就被淘汰出局,而只有极少部分学术人能够通过聘期考核获得晋升,大部分学术人通过不了考核也只能被迫“走”与“转”了。往昔的“铁饭碗”不复存在,呈现出“优胜劣汰、适者生存”的社会达尔文主义式竞争特点。

“锦标赛”式“准聘—长聘”制度实行严格的“非升即走”,是一种由学术共同体、组织和国家三方认可的全过程锦标赛制<sup>[11]</sup>,该模式的主要优势在于表现为“超常规的快车道”<sup>[12]</sup>。采用“锦标赛”式教师聘用体制的高校主要呈现出口强筛选、聘期强培养以及出口强筛选的特征,校方利用学术劳动力供需关系提供短期工作合同,青年教师与博士后研究员在激烈的竞争中不断产出科研成果,以单一的绩效量

化指标评价考核教师。教师面临着行为层面的文化冲突,导致教师群体出现了对制度合理性的认同性危机。

## (二)“擂台赛”式:强调教师之间竞争

这种实践模式同样强调竞争和效率的市场文化,是一种导致职位的竞争性更强、竞争氛围更浓的实践模式,教师被视为团体中的个体,其职业发展更多地依赖于“比别人强”。因此,“擂台赛”模式在这种制度文化中被催生。“擂台赛”以“他人”为参照物,采用环环相扣的梯度晋级方式,获胜者才能进入下一回合的擂台赛。与“锦标赛”相比,“擂台赛”的主要规则和特点是:参与者分为攻擂一方和守擂一方,进入擂台的门槛不设限,擂台上的参与者通过攻守行为完成身份进阶,优胜劣汰的同时强调与他人的竞争关系。高校“准聘—长聘”制的“擂台赛”模式主要通过优胜劣汰的教师聘任制度对教师进行筛选,而未通过学术考核评价要求的教师离开预聘岗位。这种模式呈现出选拔人才过程公平公正、筛选机制明确完善、竞争激烈残酷的特点。在高校搭建的擂台中,面临聘期高压的不只是预聘制的青年教师,还包括大量的博士后研究员。大量招聘的博士后研究员为了通过聘期的考核得到晋升而努力申请课题、发表论文,对提升大学的学术声望发挥了重要影响。但是,较少的长聘教职岗位带来了教师巨大的竞争压力。为了缓解焦虑和压力,许多研究会牺牲休息时间和家庭生活,成了进行“自我剥削”的“知识工人”,“在学术界失眠”也成为青年研究员的生活写照<sup>[13]</sup>。

实行“擂台赛”式教师“准聘—长聘”的高校呈现入口弱筛选、聘期强培养、出口强筛选的特征,处于预聘期的教师为了完成晋升和身份进阶选择打擂台,环环相扣的梯度晋级方式完成了人才的筛选。这种模式的“擂台”容错率低,教师一旦打擂失败则只能离开擂台。

## (三)“达标赛”式:以考核条件为标准

这种实践模式受集体主义和社会稳定价值观影响,倾向于看重制度的长期性和稳定性,强调教师的身份认同与集体的紧密联系,

以及职业发展的高稳定性和低风险性。这种实践模式更倾向于稳定、长期的聘任制度,如“达标赛”模式,它强调教师达到一定的标准后获得长期聘任,体现了教师对职业稳定性的追求。“达标赛”通常用于衡量或测试参与者是否达到一定标准或水平,是与“锦标赛”相对的另一竞争模式。与“锦标赛”“擂台赛”相比,“达标赛”的主要特点是:第一,评比标准灵活宽松,不再是“优中选优”;第二,不强调拔得头筹,淘汰率低,竞争氛围和谐。采用“达标赛”式的高校在对人才进行初选时要求较高,而一旦进入该高校体系内则不容易被淘汰。“锦标赛”强调效率与竞争,淘汰率高;而“达标赛”强调学术标准自定、达标即可,淘汰率低。华中地区某“双一流”建设高校在《××大学岗位设置与聘用管理暂行办法》中规定新进教师实行聘用制度,并采取年度考核与聘期考核相结合的方式。教学科研人员一般以聘期考核为主,其他人员一般以年度考核为主。聘期考核主要考核聘用人员履行岗位职责和聘用合同的情况,重点是工作业绩。对签订长期合同的受聘人员,应通过适当的方式考察了解其工作进展情况。岗位聘用合同期满前,认真考核受聘人员的履职情况,根据考核结果及时作出续聘、岗位调整或解聘的决定。该校在推行预聘长聘过程中更多是采用聘期考核的方式,聘期考核通不过而被解聘的教师较少,多数预聘教师得以留校任教并获得晋升。

采用“达标赛”式“准聘—长聘”制的高校在初选人才时要求较高,招聘入校后不严格实行“非升即走”机制,过程中对教师进行“加热”,保持对教师持续的学术支持。总体呈现出口强筛选、聘期强培养、入口弱筛选的特征,坚持以人性化的体制培养教师,以教师学术发展为中心,一定程度上减轻教师负担,有利于提升整体师资水平,推动校师双方构建和谐劳动关系,缓和了认同性危机。

## 三、高校教师“准聘—长聘”制度的优化

不同制度文化在互动过程中的矛盾与对

抗状态,其影响深远且复杂。亨廷顿(Samuel P. Huntington)认为不同文明之间的冲突是未来世界秩序的主要矛盾<sup>[14]</sup>。文化冲突在观念层面的表现主要为不同群体及其构成的国家在价值观念、意识形态甚至宗教信仰之间的冲突<sup>[15]</sup>。在制度层面则表现为不同种文化涉入下相应制度的安排过程、执行效果的分歧<sup>[16]</sup>;在行为层面,表现为行为人在面临多元文化时,难以平衡而产生的心理和行为方面的矛盾<sup>[17-18]</sup>。基于亨廷顿文明冲突论的基本观点,本研究认为,制度文化冲突作为一个复杂的整体也包含了观念层面、制度层面和行为层面3个子系统。在“准聘—长聘”制度设计实践中,不同的教育理念、学术传统和职业发展观念,都在这一制度的推行过程中产生了微妙的摩擦和碰撞,并催生出了3种典型的实践样态。这种制度文化冲突不仅体现在制度层面的安排与执行效果的分歧上,也引发了深层次的价值冲突与对抗。

### (一)立于危墙之下:“准聘—长聘”制度的建设困境

首先,教师对“准聘—长聘”制度出现认同性危机,学术劳动力市场面临失序与失衡预警。目前高校教师“准聘—长聘”制度是期望在节约成本的前提下高效选出优秀人才,而青年教师的内生偏好是职业生涯发展前景光明以及职业的稳定性,制度在动态变化时教师追求稳定性的期望必然会受影响。这一矛盾在实践中集中体现为“锦标赛”制和“擂台赛”制的出口强筛选,具体表现为高入职率与高淘汰率共存,高校教师流动频繁,成为高校学术劳动力市场的“过客”与“过渡客”<sup>[19]</sup>。有学者将高校教师的流动分为两种,即对抗低收入的保护性流动和追求高收入的溢价性流动<sup>[20]</sup>。无论是保护性流动还是溢价性流动都是基于教师的主观意愿而进行的自由流动,而“准聘—长聘”制度下大部分青年教师却是无法通过考核被解聘以后进行的压力流动。只有一部分教师能够通过考核留任,而剩下的人都不得不“走”,教师匆匆来又匆匆走,成为学术劳动力

市场的“匆匆过客”。无论是教师无法通过考核的压力流动还是教师将学校作为跳板进行的自由流动,都有可能会导致人才流动失序、学术劳动力市场失衡,不利于学术劳动力市场的稳定发展。

其次,3种典型的实践样态都呈现出效率、公平与人文关怀无法兼顾的特点。学术导向与市场导向的制度文化冲突导致制度面临合法性危机,高校教师劳动关系矛盾加剧。认同性危机表现在制度侵犯了高校教师作为劳动关系主体的合法权益,教师的学术自由得不到保障、学术积极性受挫;合法性危机表现在解聘程序的不合理、聘用合同纠纷和人事争议等缺乏法律依据,不恰当的诉讼渠道导致诉求难以获得支持。在3种实践样态中,“锦标赛”和“擂台赛”式都强调教师通过激烈的竞争角逐较少的留任名额,在高效率筛选人才的过程中强化了市场文化的作用。由于校规具有普遍性、强制性等特征,处于预聘期的教师处在一个相对被动的地位,一旦与学校签订聘用合同就要严格遵守契约规定,即需要在聘期内完成相应的教学、科研和社会服务等任务。由于准聘—长聘制度的晋升条款实际上是一类格式合同<sup>[21]</sup>，“这就极有可能使居于优势地位的一方限制对方的权利,免除或减轻自己的义务,造成不平等”<sup>[22]</sup>。在院校学术劳动力市场中,由于学术劳动力的供需关系失衡,院校掌握工作岗位的资源优势,正在成为强势的“雇主”,教师则成为被雇佣的“员工”。因此,教师在签订聘任合同时,处于弱势的一方,缺乏与院校进行议价的机会和能力。一旦签订聘任合同,若想要中止合约则需要支付高额违约金,并可能出现学术劳动力市场中的信任危机与认同性危机。信任危机累积到一定程度就通过群体性事件的形式爆发,此时教师聘任制度的合法性危机就可能发生。这样的制度设计让教师的职业生涯充满了不确定性的风险,教师需要持续背负巨大的心理压力并要承担竞争失败、考核不通过的全部风险,沉没成本巨大。高校教师作为产出科研成果的“工具人”属性

明显,长此以往教师容易对高校产生不满情绪并出现认同性危机,与高校之间的劳动关系也容易走向僵化<sup>[23]</sup>。

## (二)制度何以优化:“准聘—长聘”制度理想样态的构建

社会学制度主义认为制度由规制性要素、规范性要素和文化—认知性要素构成,并强调制度的文化—认知层面<sup>[24]</sup>,强调个人或组织会受到自己所处环境的信仰体系与文化框架的影响,制度不仅影响个体行动者的策略性行为,而且会影响其基本偏好、认知模式以及身份认同<sup>[25]</sup>。因而,高校制度文化冲突会影响教师个体的策略性行为与认知模式、身份认同和具体的实践偏好,同时也会影响组织的行动策略。因此,对“准聘—长聘”制度优化需要从制度文化导向与教师文化认知两方面进行建构。

### 1. 建设以学术文化为导向的包容、灵活的制度体系

部分高校教师聘任制度设计总体呈现出效率导向,体现出较强的市场属性。因而,设计基于学术文化导向的、体现学术与市场、公平与效率、工具效用与价值内涵统一的“准聘—长聘”制度体系成为必然选择。基于终身教职制度的核心价值观,合理借鉴其制度内核并规避其缺陷,创新设计适合中国高校既有学术生态与制度的教师“准聘—长聘”制度体系及其底层逻辑。基于以上目标,需要基于学术组织特性与人才培养规律重新确立“准聘—长聘”制度改革的价值取向,通过基于学术文化为导向的价值观转型推行制度变迁。在学术评价方式上,建立多元化的评价标准体系,多维度综合考察教师各方面发展。在“达标赛”的基础上构建更为灵活的学术职业筛选系统,以良好的文化样态引领“准聘—长聘”制度的变革,缓解教师认同性危机。

### 2. 建设学术文化与市场文化的耦合的人文关怀制度系统

“准聘—长聘”制度文化的冲突不是外置于制度规则中的,而是以文化受众对这一制度的心理认同与文化向心力为基础,潜移默化地

内嵌于“准聘—长聘”制度的制定执行和理解之中,居于制度最难以察觉的层次<sup>[26]</sup>。为此,实施教师“准聘—长聘”制度体系改革过程中应综合考虑教师聘任理念、目标、教师准入、考核评价、退出机制等带来的变化,增强教师的观念认同,激发教师内生偏好,赋予其身份认同感,将个人发展与学校发展联系起来。以“达标赛”式“准聘—长聘”制度为基础,建立耦合的公平、效率与人文关怀的制度。从社会支持理论来看,认知支持对于消除个体的紧张感和心理压力,进而提升社会适应力有重要的促进作用<sup>[27]</sup>。因此,需要营造有利于教师“准聘—长聘”制度体系的认知支持文化氛围,增强教师对教师聘任制度建设思路、目标和任务的认同感,纾解合法化危机。以全过程的制度设计实现学术文化与市场文化的全耦合,促进高校教师“准聘—长聘”制度体系的本土化实践,不断推动学术进步和院校发展的和谐统一。

## 参考文献:

- [1] 张东海.“非升即走”的逻辑及其引入我国高校的可能性[J]. 比较教育研究,2013(11):55-60.
- [2] 陈悦,陈超美,刘则渊,等. CiteSpace 知识图谱的方法论功能[J]. 科学学研究,2015(2):242-253.
- [3] 侯剑华,胡志刚. CiteSpace 软件应用研究的回顾与展望[J]. 现代情报,2013(4):99-103.
- [4] 李丰. 高校“非升即走”制度改革的动因逻辑、现实困境与未来进路[J]. 黑龙江高教研究,2024(2):47-53.
- [5] 徐岚,王馨然. 高校“非升即走”制度下教师权益保障困境及破解路径[J]. 教师教育学报,2024(1):121-130.
- [6] 白玲,徐雷. 基于高校类型差异的“非升即走”聘用制度效果研究[J]. 高教探索,2022(3):32-38.
- [7] 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.
- [8] 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(2):93-102.
- [9] 徐靖. 高等学校“非升即走”聘用合同法律性质及其制度法治逻辑[J]. 中国法学,2020(5):44-63.
- [10] 卢盈. 学术系统的“差序格局”及其治理[J]. 江苏高教,2022(2):13-20.
- [11] 阎光才. 学术等级系统与锦标赛制[J]. 北京大学教育评论,2012(3):8-23,187.
- [12] 韩双森,谢静. 我国研究型大学“非升即走”制度的在地化意义构建[J]. 高等教育研究,2023(1):77-84.

- [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(8):14-21,35.
- [14] 塞缪尔·亨廷顿.文明的冲突与世界秩序的重建[M].周琪,等译.3版.北京:新华出版社,2002:161-214.
- [15] 陈小芳,张伟强.乡村旅游发展过程中的文化冲突管理[J]. 商业文化(学术版),2010(5):167-169.
- [16] 吴晓蓉,王谦.论教育政策的文化涉入[J]. 当代教育与文化,2016(3):10-14.
- [17] 张鹏飞,徐继存.论教学的文化冲突[J]. 教育科学,2022(2):37-44.
- [18] 李泉鹰,唐德海.中国大学治理的“三元文化”冲突论纲[J]. 高校教育管理,2018(1):84-91.
- [19] 尹木子.多重制度逻辑冲突下高校“过客”与“过渡客”的形成[J]. 黑龙江高教研究,2023(3):56-63.
- [20] 黎庆兴,李德显.推拉理论视域下高校人才流动困境及其治理路径[J]. 江苏高教,2021(10):46-52.
- [21] 翟翌,范奇.“非升即走”背景下解聘纠纷司法救济模式之选择[J]. 高教探索,2022(4):21-29.
- [22] 秦前红,周航.《民法典》实施中的宪法问题[J]. 法学,2020(11):21-34.
- [23] 丁煜,胡悠悠.高校教师流动:向上流动的失序和向下流动的失灵[J]. 高教探索,2018(6):96-100.
- [24] 尤铮,覃云云.新制度主义与比较教育研究:理论、案例及问题[J]. 比较教育学报,2022(3):3-13.
- [25] 马雪松,周云逸.社会学制度主义的发生路径、内在逻辑及意义评析[J]. 南京师范大学报(社会科学版),2011(3):61-65.
- [26] 陆阳.规制、规范与文化—认知:档案制度的构成要素与关系研究[J]. 档案学通讯,2017(5):9-14.
- [27] 武小龙,杨耀勇.高校青年教师心理压力的生成机制及调适策略——基于社会支持理论视角[J]. 教师教育学报,2022(5):135-145.

## “Tenure Track” System for University Teachers: Practice Patterns and Institution Optimization

LI Zhifeng<sup>1</sup>, RAN Wenxiang<sup>1</sup>, ZHAO Yingchuan<sup>2</sup>

(1. School of Law, Humanities and Society, Wuhan University of Technology, Wuhan 430070, China;

2. Normal School, Hubei University, Wuhan 430062, China)

**Abstract:** Since the late 1990s, with a few universities implementing the teacher appointment reform, the practice around the “tenure track” system for university teachers has continued to deepen, forming different institution change models in the process of localization and triggering extensive discussions in the academic community. As a system for talent screening, it is essentially the result of institutional and cultural conflicts. Using CiteSpace 6.3R1 to analyze the literature over the past 20 years, it was found that the system has gone through three stages: institution imitation, institution change, and institution cultural conflict. At present, the culture choice in the design of the “tenure track” system is whether to adhere to academic culture or to adapt to the market culture. It is precisely because of the institution cultural choice that the localization of the system and behavior in Chinese universities has been affected, and has presented three typical practical forms: “championship”, “arena competition” and “qualification competition” style. Based on the analysis of the three practical modes, the optimization of the “tenure track” system requires to construct a rational mode where academic culture and market culture support each other, to alleviate the crisis of recognition and legitimacy of institution cultural conflicts, and to promote the localization of the “tenure track” system that is highly compatible with its goals.

**Key words:** university teachers; teacher employment; “tenure track”; practice patterns; institution optimization

责任编辑 李玲