

浅论高校教师与学校的法律关系

苏 杨

天门职业学院, 中国·湖北 天门 431700

【摘要】伴随我国高等教育体制和人事制度的深入改革,高校教师与学校的法律关系发生转变,由过去的任命制发展为现在的聘任与被聘任关系,这是一种新型的教育法律关系。针对高校教师聘任制度存在的问题,应该进一步加强教育立法,使高校教师聘任工作更加规范化,同时还应该加快教师任用制度改革步伐,将高校教师聘任工作全面纳入法制化轨道。

【关键词】高校教师; 学校; 法律关系

伴随我国高等教育体制和人事制度的深入改革,高校教师与学校的法律关系发生转变。二者关系的界定,既关系到高校教学管理、科研管理和人事管理等各项自主权的正确行使,也关系到高校教师聘用制度改革工作的进行。在市场经济环境下,高校教师与学校之间的法律关系如何界定?如何对这种新型的法律关系进行保障?这些重要问题都急需探讨与解决。基于高校教师与学校的关系包括多个方面的内容,本文主要探讨的是二者之间的管理与聘任关系。

1 高校教师与学校之间法律关系的转变

由于各国在政治、经济与文化背景上存在差异,不同国家在高校与教师的关系问题上的规定不尽相同。但总体而言,世界范围内高校教师与学校的关系主要表现为任命、雇佣或聘任的关系。

在计划经济时代,高等学校的一些管理权限受国家统一支配,学校的管理权、举办权和办学权都全部集中在政府,高校办学不能自主。高校教师与学校之间是一种任命的关系,学校对高校教师的管理一直是行政管理模式,二者之间完全是一种行政机关与公职人员之间的支配与服从关系,随着高等教育改革的不断深入,教师人事制度改革也在稳步推进,高校教师与学校之间的法律关系发生质的变化,高等院校的办学自主权逐步扩大。同时,我国高校教师与学校之间的教育法律关系和高校教师的权利义务关系也需要及时得到解释和梳理。

2 高校教师与学校之间新型法律关系的特征

随着高校教师与学校之间法律关系的变化,过去纵向的行政隶属关系正逐渐转换为横向的聘任关系。在这种特殊的法律关系中,二者之间的地位是较为平等、自愿的。相较于其他类型的教育法律关系,这种法律关系主要有以下基本特征。

一是平等性。教师聘任合同的性质决定了当事人之间权利与义务的对等性。高校可以根据教学和管理的需求,有权制定内部规则,设置教学岗位,自主决定教师聘任方案;同时,高校教师可以根据本人的专业能力和研究方向选择对应的工作岗位。聘任合同对双方的权利和义务均作出明确规定:从学校的角度来看,一方面,学校对教师实施奖励和处分,是基于全面考核评价的前提,通过制定相关考核评价标准,从而进行量化管理;另一方面,学校有义务保障教师有相应的教育教学、科研条件,也有义务按照合同布置工作。并且,无特殊理由,学校不能随意解聘聘任期内的教师;从教师的角度来看,教师根据合同享有权利和承担义务,认真执行合同规定,并完成规定的教学任务。待期满,学校和教师可根据实际情况决定是否续聘和重新签订聘约。

二是自主性。基于平等自愿的前提,高校教师与学校签订聘任合同。双方决定签约之时,是基于自己的独立意志和利益自由,而进行选择。于高校而言,招聘教师是办学自主的一项重要体现。作为招聘主体,高校根据发展需求制定招聘计划,并按照程序要求组织招聘考试,聘任与解聘的职权属于高校校长。对高校教师来说,是否签约也完全基于自主意愿,教师可根据自己的工作能

力和业务能力来决定。在合约期满后,也可以根据自身发展计划和学校实际情况决定去留。因此在这种聘任与被聘任关系中,高校和教师都有较强的自主性。

三是法定性。有权聘任教师并对教师进行管理,是高等院校办学自主权的要义之一。我国多项法律规定也为高等学校对教师的聘任与管理提供了基本的法律依据。根据《教育法》规定,“学校及其他教育机构有权聘任教师及其他职工,并实施奖励或者处分,同时也应当履行其他义务”,例如维护教师及其他职工的合法权益。依据《教师法》规定,“教师的聘任应当遵循双方地位平等的原则,由学校和教师签订聘任合同,明确规定双方的权利、义务和责任”,“学校或者其他教育机构应当对教师的政治思想、业务水平、工作态度和工作成绩进行考核”,“教师考核结果是受聘任教、晋升工资、实施奖惩的依据”。根据我国《高等教育法》规定,高校按照国家制定的相关标准以及学校岗位设置条件,对教师职务进行评聘,对津贴及工资分配进行设置。同时又进一步明确规定,“高等学校实行教师聘任制。教师经评定具备任职条件的,由高等学校按照教师职务的职责、条件和任期聘任。高等学校教师的聘任,应当遵循双方平等自愿的原则,由高等学校校长与受聘教师签订聘任合同”。

四是管理性。基于高校工作的特性,与一般民事法律关系相比而言,高校教师与学校之间存在一定的内部管理属性。对于学校来说,对高校教师有以下基本管理权利:有权聘任符合内部条件的教师;有权开展实施教育教学活动;有权制定业务水平、工作成绩和政治理论的考核标准并对教师进行考核;有权对高校教师实施奖励和处分。于高校教师而言,在岗期间应该恪守职业准则,践行教师聘约,完成高校制定的教务计划。另外,教师能够对高校的教学与管理工作提出建议,共同参与高校的民主管理。但是,高校必须合理利用教师劳动,赋予教师一定的自主决定权,以充分发挥其主观能动性。

3 健全高校教师与学校新型法律关系的保障体系

相较于以往高校对教师的管理形式,如今高校和教师之间的关系是一种新型法律关系。实施教师任用制度,能够促进人才合理配置,充分调动教师工作的积极性。但是,这种新型法律关系的顺利实施,必须从制度上得到切实保障。然而,我国众多高校实施的教师任用制度只是流于形式。不少高校对于教师的聘用只是一纸聘书,却忽视了对教师的一系列后续管理,比如聘后管理、考核和服务。因此,必须大力推动教师聘用制改革,健全高校教师与学校新型法律关系的保障体系。

首先,从法律上保障高校教师聘用的规范化。查阅相关法律文件,关于教师任用主要是一些原则性规定,但对教师任聘期限、考核标准和晋升方面的规定尚不明晰。因此,为使我国高校教师聘用工作尽快纳入法制化轨道,制定有关教师聘用具体规定的任务需要提上日程。

其次,按需设岗,明确岗位职责。按照实际需要设置岗位,才

(下转 153 页)

品收很多关税、限制中国企业对美国企业的收购,而且还认为中国高科技只是“小儿科”,引发了中国和美国的经济矛盾;甚至,美国还经常干预中国的南海问题;更过分的是,由于2019新型冠状病毒率先在中国武汉爆发,随后席卷全球,欧美国家便将矛头指向中国,宣扬病毒源头源于中国,更称2019新型冠状病毒为“武汉病毒”,带有强烈的地域歧视和种族歧视的意识,导致欧美国家反华情绪高涨,中国的国家形象在海外受损,不利于中华文化在海外传播。其实,不仅是美国,世界上许多国家都曾与中国有过摩擦,但现在有的依然交好。总而言之,国际形势瞬间万变,外交关系复杂,阻碍中华文化在海外的传播。

4 中华文化国际传播的有效措施

4.1 积极探寻境外合作办学模式

探寻境外合作办学,对于具体如何实施,我们可以借鉴俄罗斯和土耳其在中亚地区的成功办学经验,在此基础上,根据各个国家的实际情况,由政府牵头,中国政府和高校与当地的大学、中小学等教育组织和机构进行合作。中国提供汉语国际教育专业的人才,当地提供愿意学习中华文化的学生,并为中国派去的老师提供相应的生活保障,双方合作互利互惠。当前,在世界开展境外办学的时机已然成熟,中国应当抓住当前与世界各国合作意愿强烈的有利时机,顺势而为,认真谋划,合理布局,尽快启动在世界各地开办境外大学的实质行动,稳步推动中华文化在世界各地不断向深度发展,切实发挥汉语海外传播的真正价值与意义。

4.2 创新文化传播渠道

以前的中华文化传播只是汉语国际教师在课堂上对学生进行文化的渗透,在当下,在这个网络媒介都发达的社会中,我们汉语国际专业的老师还可以借助媒体实现文化的传播。现在,

网络上短视频、vlog等新媒体传播形式盛行,我们可以借助这些新兴的传播手段,将东方西方、官方和民间艺术等各种文化资源进行拼凑整合,依靠微博、抖音、推特、脸书、ins、YouTube等大量的媒介平台,像李子柒一样把中华文化传播到世界各地。除此之外,这些新媒体传播形式兴起的同时,还涌现了一批知名博主,比如李子柒,她的短视频没有一字夸中国好,但她讲好了中国文化,讲好了中国故事,让全世界各地的人,开始了解“有趣好看”的中国传统文化,进而开始喜欢中国人,喜欢这个国家;还有一些来华学习、居住的外国人博主,比如歪果仁研究协会,他们以外国人的角度来展现当代中国的发展面貌,消除外国人以往对中国的偏见,传播中华文化。作为对外汉语老师,或者是汉语国际工作者,我们更应该运用新型的文化传播方式、讲好中华文化,做中华文化传播的使者。尤其是新型冠状病毒在全球肆虐、欧美国家诋毁中国的时候,我们更应该利用互联网的力量和名人效应的影响,宣传防疫知识,消除地域歧视和种族歧视,引导舆论往正确的方向宣传,让世界重新认识中国,重新了解中华文化。

参考文献:

[1] 逢增玉. 当代中国文化国际传播的现状与路径述论[J]. 现代传播, 2018(5).

[2] 王露曼. 孔子学院国际传播的现状和发展趋势[D]. 长沙: 湖南大学, 2014.

[3] 几瑾. 中华文化海外传播的现状与问题分析: 以汉语国际教育为背景[J]. 文化与传播, 2017(5).

作者简介: 王曼(1996—), 女, 汉族, 河南省郑州市人, 教育硕士, 杭州师范大学国际教育学院汉语国际教育专业, 研究方向: 现代汉语语法。

(上接151页)

能真正保障教师任用制度走上正轨。这也是顺利实施教师任用制度的关键所在。高校要从自身的教学和管理需要,做到合理设置岗位职责、以岗择人、举人唯贤。同时,高校也应该尽量制定具体清晰的岗位职责,使受聘者明确自己的责任,以便与自身的实际状况相匹配。

再次,拓宽招聘渠道,实行公开招聘制度。需要明确的是,高校教师聘用工作,应该全面面向社会,对符合聘用条件的受聘者择优录取,最后由高校和合格者签订聘任合同,履行双方的责任和义务。因此,加快高校认识制度改革迫在眉睫,目前急需突破封闭僵化的管理模式,将高校教师招聘的权利逐步下放给学校,同时还应该及时开放高校市场,由高校在公开网站上发布招聘信息,明确发布具体的招聘信息。另外,高校还应该加强聘后管理,引导高校教师合理流动,不断优化内部教师结构。

最后,强化履职考核,完善奖责机制。阶段性考核是评判教师能力的重要方式。通过完善的奖惩方式,有利于帮助教师明确岗位职责,更好地承担岗位职责,以建立公正公开、优胜劣汰的考核机制。但是,纵观我国高校职责考核的现状,一部分学校还存在不少问题。例如,考核形式走过场,量化标准缺乏或松散。为彻底解决这个问题,需要从以下几方面进行突破:一是考核标准要明晰。必须明确考核原则,制定科学有效的量化性评价标准,分阶段(一般为一年)对教师岗位履职情况进行考核和评价;二

是考核方式的界定。一方面,应以单个教师的工作量作参考,并对教师的政治素质、业务能力和工作态度进行评价。另一方面,结合定性定量方式,确定不同的比较对象,将教师现阶段的工作成绩与前期进行纵向比较,将单个教师的工作成果与其他同行相比较,以保障考核方式的公平与科学。高校可根据考核结果,来对教师进行管理。考核优秀的教师,可享受有限晋升的权利,并予以一定奖励;考核合格的教师,可以续聘和正常晋升;考核不合格的教师,不再续聘。

参考文献:

[1] 柏孟仁. 论公立高等学校与教师间的法律关系——以聘用制的施行为视阈[J]. 洛阳师范学院学报, 2009, 28(1): 178-181.

[2] 刘香菊. 聘任制度下公立高校与教师的法律关系研究[D]. 华中科技大学, 2005.

[3] 申素平. 论我国公立高等学校与教师的法律关系[J]. 高等教育研究, 2003(1): 67-71.

[4] 王志颖. 论高校与教师的法律关系[J]. 科技信息: 学术研究, 2007(31): 92-94.

[5] 朱莉莉. 论公立高校与教师聘任关系的法律调整[D]. 天津师范大学, 2014.

作者简介:

苏杨(1992—), 女, 汉族, 湖北荆门人, 研究生, 研究方向: 会计理论与实务。