

論民國時期的大學教員聘任

◎ 劉明

以滿清政府於1898年開辦京師大學堂算起，直到1917年的二十年間，仿效西方體制建立的中國大學體制，能夠衝破重重障礙，從無到有，終於得到社會的認同，必須承認是一大偉業。但是從學校數量、學校規模、辦學體制上看，大學仍屬於初創時期。以京師大學堂為例（1912年更名為北京大學），1911年教員總數42人，1912年在校學生818人，1916年教員148人，學生1503人¹。而學術風氣則尤其萎靡不振，「外人每指摘本校之腐敗，求學於此者，皆有做官發財思想，故畢業預科者，多入法科，入文科者甚少，入理科者尤少，蓋以法科為干祿之終南捷徑。因做官心熱，對於教員，則不問其學問之淺深，惟問其官階之大小。」² 1916年12月，蔡元培出任北京大學校長，其志向就在於杜絕衙門習氣，鍛造現代學術機構。這中間一個關鍵環節，即是要遴選優秀的教師來改造學風，提升學術。而要實現這一目標，又經歷了兩個階段。在第一階段，出於當時教員人數十分有限，可以用伯樂相馬的辦法，借助其個人的職業道德、智慧洞察力和對當時有限的學術圈的熟悉，親自聘任學科骨幹；在第二階段，隨著大學規模的擴大，教員的增加，則要制定一系列有利於提升學術水準的制度條例，通過同行評議來選聘教員。蔡元培在北大的改革對推動其後其他大學的改革起到了很強的示範作用。

一 北京大學的教員聘任改革

（一）蔡元培的「伯樂相馬」

蔡元培聘任教員有其執著的標準：「延聘教員，不但是求有學問的，還要求於學問上很有研究的興趣，並能引起學生的研究興趣的。」³此外，鑑於他到任之前北大深重的官癮遠勝於學問之心的狀況，又特別附加一項規定：「為官吏者，不得為本校專任教員。」作為其辦學「相容並包」政策的具體體現，就是在選聘教員上根本不為那些非學術的聘任標準所束縛，包括文憑、資歷、學術觀點、私德（不是公德），均不成為蔡元培選聘教師的決定因素。為了防範學術圈子排斥異己，身邊的人片面褒貶，蔡元培自有一套應對的舉措：

（1）門戶開放，相容各派。蔡元培初到北大時，聘用了一些他所熟悉的浙江同鄉，其中章太炎的門生又占了很大比例。但蔡元培行事並不從派系利益出發，他聘任的文科學長是《新青年》一系的首領陳獨秀，又聘請了另一新派頭面人物——《甲寅》雜誌和《甲寅日刊》的創辦人章士釗，同時還聘請了雖屬舊派，但不歸章太炎系的名家劉師培、陳漢章以及怪傑辜鴻銘。以這樣豐富多彩的教師陣容，為北大造就了新學舊學共處，土生留洋並重的學術格局。

（2）耳聞為虛，眼見為實。親朋故舊總會不時向蔡元培推薦學人到北大任教，但蔡元培不會偏信一家之言，他一定要親自過目被推薦者的文章著作，以此作為取捨的主要依據。例如，梁漱溟經教育總長范源廉介紹，帶著他在《東方雜誌》發表的《究元決疑論》去見蔡元培，

蔡元培說已經讀過這篇文章並表示肯定，因此同意梁到北大任教。後來，梁離開北大時推薦熊十力替代他的位置，蔡元培也是因為讀過熊十力的《熊子真心書》且非常賞識，固對梁漱溟的推薦慨然應允。

（二）蔡元培的制度選人

蔡元培親自選聘了少數思想學術界領軍人物到北大任教，但他不可能對於教師任用事必躬親，對於一般教師的聘任，他須借助教授們的共同推薦。而且他從治校伊始，就認識到應從制度上規範聘任工作。為此，他從1918年（民國七年）起就著手制定了一系列相關的規章條例，1919年，北大還在校行政會議下面建立了專門的聘任委員會，負責協助校長聘任教職員。

（1）在蔡元培所主持制定的民國七年《國立北京大學規程》⁴中，規定：

「第三條 學長由校長呈請教育總長任用之並呈報 大總統

第四條 正教授教授講師外國教員圖書館主任庶務主任校醫均由校長聘任之並呈報教育總長

正教授教授延聘以一年為試教時期期滿若雙方同意得訂立長期契約

第六條 職員除講師外不得兼他處職務

第十二條 第二表職員（注：包括正教授、本科教授、預科教授、助教、講師、外國教員）進級與否由校長參酌左列各項情形定之

（甲）教授成績（乙）每年實授時間之多寡（丙）所擔任學科之性質（丁）著述及發明
（戊）在社會之聲望」

（2）同年（1918年），北京大學校評議會通過《教員延聘施行細則》，規定第一年為初聘，有效期為一學年，具試用性質，至第二年六月致送續聘書，方才長期有效。過期未送續聘書者，即作為解約⁵。

周作人曾經回憶說：「北大舊例，教授試教一年，第二學年改送正式聘書，只簡單的說聘為教授，並無年限及薪水數目，因為這聘任是無限期的，假如不因特別事故預先聲明解約，這便永久有效。十八年以後始改為每年送聘書，在學校方面怕照從前的辦法，有不講理的人拿著無限期的聘書，要解約時硬不肯走，所以改了每年送新聘書的方法。」⁶

1923年蔡元培、蔣夢麟等人籌辦杭州大學，體現出在大學推行終身教職的構想。在蔡元培主持、蔣夢麟執筆的《杭州大學章程》⁷中，對教研人員的任期規定是：正教授（相當於現在的講座教授）任期無限；教授初任三年，續任無限期；輔教授（相當於現在的副教授）初任一年，續任三年，再續無限期；講師和助教初任一年，續任一至三年，續聘得續任，特別講師（兼職講師）以所授科目的時間長短為標準。可以看出，這一規定中，終身教職的起點是定在輔教授一級，對其進行兩次評審（初任一年後，續任三年後），即任職四年後，可獲得終身教職。

（3）1919年，開始設立聘任委員會，協助校長聘任教職員。委員以教授為限。規定聘任委員會非校長或其代表出席不得開會，以示鄭重。聘任委員會的成員均有相當的公信力與學術聲

望，例如當年選出的委員是：俞同奎、馬寅初、胡適、宋春舫、蔣夢麟、馬敘倫、黃振聲、陶履恭、顧兆熊⁸。凡新聘或延聘教授都要經過委員會的審查與投票決定。審核是相當認真嚴格的。如1921年11月，周作人推薦俄國學者馬耶所夫講授《歐洲哲學史》，經蔡元培同意提交聘任委員會討論。結論是：「因會員均以俄國人只可請講俄國文學之類；若歐洲文學史等，恐與中國人相去無幾也」，未能通過⁹。

又如，對於品行不端的所謂「探豔團」團長、英文教員徐佩銑，不學無術的英籍教員克德來（Cartwright）、燕瑞博（Robert William Swallow），蔡元培通過聘任委員會，將其解職，《北京日報》還刊登了消息。結果引發了軒然大波。首先，英國人具呈控告北大及蔡元培，說是指稱他們不堪勝任教職，使其職業蒙受損失，為此要求索取一年或二年的薪金；繼之，英國公使館出面干涉，向中國外交部提出抗議；最後，英國公使朱爾典親自出馬，找蔡元培談判，進行恫嚇。這時，外交部和教育部也多次來函，指責北大處置不當。蔡元培則明確回答：「本校辭退克教員，系按照合同第九條辦理，毫無不合」。「以是本校雖承貴部諄諄以和平解決相勸，而苦別無辦法，若該教員必欲赴訴，則聽其自由而已」。在與朱爾典談判時，朱竟威脅說：「閣下願意作為證人出庭嗎？」蔡元培嚴正回答：「如果按照法律，需要我作證，我也許會出庭。」

這一時期被解聘的外籍教員還有牛德蘭（Newland）、斯華魯（Swallow）、倫特（Lent）等諸人。蔡元培後來論及這件事時說：「那時候各科都有幾個外國教員，都是托中國駐外使館或外國駐華使館介紹的，學問未必都好，……我們斟酌了一下，辭退幾人，都按著合同上的條件辦的，有一法國教員要控告我，有一英國教習竟要求英國駐華公使朱爾典來同我談判，我不答應，朱爾典出去後，說：『蔡元培是不要做校長的了』，我也一笑置之。」¹⁰

（4）尊重學者，保障權益。大學的教學與研究工作固有其自身的規律，必須承認這一規律，才能保證公平、公正，使學者全身心投入學術。為此，蔡元培特意提出了《教員保障案》，並且著力推動建立終身教職體制。

1922年2月，蔡元培根據教授聘任工作中所存在的問題，特地提出《教員保障案》，以完善教授的聘任及任職的制度，此提案經校評議會第五次會議通過並付諸實行。因此提案對於北大以後的教授聘任發生了十分重要的制度規範作用，特收錄全文如下：

「查本校聘設教授之意，要不外欲受聘者專心致意於功課之講授，及學術之研究，此意至善，亦即任教授者之所樂於從事者也。然事每與願違，蓋因尚有使教授不能專心致意者在耳。舉其要者，如所任功課之常有變更，及地位之時有搖動，均足減少教授濃厚之興味，發生不良之影響。如下列意見三條能見諸實行，則本校聘設教授之原意，及教授專心功課與學術之志願，均可完成矣。

（一）凡已得續聘書之各系教授之辭退，應由該系教授會開會討論，經該系教授會五分之四之可決，並得校長之認可，方能辦理。如該系教授不及五人，應經全體教授可決。但開會時，本人不得列席。

理由：聘請教授時，既須經聘任委員會之通過，主任之贊成，校長之函聘，複有試教一年之規定手續，可謂鄭重矣。試教期滿，複經續聘，是校中認其能勝任矣。故辭退，特亦應經鄭重之手續，不應憑學生之意見，或主任、或教務長一人之意見，將其貿然辭退。

（二）各教授應擔任何項功課，應由該系教授會開會，共同商定。一經商定後，應始終令其

擔任。即欲變更，亦須再行開會議決。

理由：查現行辦法，各教授擔任何項功課，多由主任一人決定，並不先征本人同意。至近上課時，方由註冊部通知，又本年所任功課，雖各方面並無不滿意之表示，而至下年時，仍可由主任決定，另換他人擔任。此法流弊甚多，撮要列舉於後：

- (1) 各教授所任課程，往往有為本人所不能，或不願講授者。
- (2) 通知過遲，遂致搜羅材料，編輯講義，均須倉卒從事，本人既深感不便，講授時又難使聽者滿意。
- (3) 功課常有變更，致教授無意於數種學科特別之研究。若本項意見能見諸實行，則上列各弊，可以免除。一二年後，教授對於學術界，必能多有貢獻。

(三) 各系教授會，應每月至少開會一次。凡本系科目之增減，應開教授會議決，不能由主任或教務長一人決定。

理由：查教授會組織法中，原有『教授會每月開會一次，商議本部應辦事宜』，及『凡關於下列諸事（其一即『本部學科之增設及廢止』）本部教授皆有參預討論之責』。自應切實施行，以收集思廣益之效，而免壟斷專制之弊。」¹¹

此《保障案》的意義在於：第一，明確了教授聘任及辭退過程中，教授會、系主任、教務長、校長等各方的權力和責任，避免了個人專斷或學生主導，著重於同系教授的集體意見，這樣，就便於通過同行評議，將教授的學術水平、教學效果、人品、人際關係等諸項因素統一起來，對教授是否適合其職位的工作作出比較公平而民主的判斷，已聘任教授的辭退必須慎之又慎。第二，文件通情達理地指出，教授的學術水平是否能夠得以體現，教學效果是否優良，在很多情況下，完全歸功或歸咎於當事人並非公平，它很有可能須溯源於有關負責人的教學安排。而要讓教授真正表現出他的水平與能力，必須在本人認同，教學與研究可能統一的前提下確定其講授課目。這也是教研人員能夠貢獻學術成果的必要保證。第三，強調在大學用人及教研安排的過程中，為了克服中國式管理中人治色彩濃重的弊端，須著重良性制度的建設，涉及行政負責人的權力，一要保證，二要制約，尤其要對教授會發揮職能作出明確的制度規定與時間規範。

蔡元培就任北大校長後，短短幾年間，在這個中國頭號學府就教員聘任所開展的制度建設對中國大學積蓄學術力量，提升學術品質起到了一定的示範作用¹²，在此同時，其他大學也就教員聘任改革進行了有益的探索。下面以清華學校為例作一說明。

二 清華學校（大學）的教員聘任改革

1、清華學校成立於辛亥革命發生後不久的1912年11月，系由清華學堂改制而來。從教師待遇上考量，早期的清華教師聘任，表現出以下幾個特點：第一，美籍教員的薪酬遠遠高於中國籍教員（平均月薪之比為3.1：1）；第二，擔任西方語言及現代科學教學的教員薪酬高於擔任國學教育的薪酬（平均月薪之比為1.2：1）；第三，行政職員的薪酬比照擔任西方語言及現代科學教學的教員薪酬，即其平均水平仍高於講授國學的中國籍教員。這一做法有明顯的欠缺公平之處，受到很多批評，於是出現了後面的改革。

1920年6月清華學校董事會啟動了薪酬改革，雖然仍舊表現出「男女有別」、「重洋輕土」、「重西學輕國學」的意向，但其可取之處則是降低美籍教員的待遇，提升留學生、有高學位者、有歐美教學經歷者的待遇。

- (1) 美籍教員若有歐美著名大學博士學位，另加年薪400元，有外國大學專任講師之經歷者，一年加400元，以二年為限。既有博士學位又有教學經驗者，最高年薪可增加1200元。
- (2) 中國留學生有博士學位者，在起薪之外，年薪增加480元；如曾任外國名大學講師一年以上者，年薪亦增加480元，以二年為限。
- (3) 留學生之起薪，每三年加薪和最高薪級，均為國內大學畢業生的兩倍¹³。

這一改變雖然有其積極意義，但還是引起了教職員及學生的不滿。1923年1月，剛剛從哥倫比亞大學取得教育學博士學位回校任教的清華校友莊澤宣發表文章，公開質疑這一「任用規則」：第一，中國教員之曾留學者與未曾留學者，不問其學問如何，薪俸相差甚巨，是否前者的學問一定比後者為佳？第二，美籍教員與中國籍教員之薪俸相差亦巨，且享有其他種種優惠，是否合理？第三，薪俸增加純以年限久暫為準，年限久者是否學問年年增進？新任教授者是否必不及人？第四，凡得博士者加薪，而有著作或發明者，卻不加薪，似非提倡學術之道。他於是參照外國大學教授、副教授、助教授、講師、教習、助教的職位設定，考慮到研究發明、學位、教學方法、年資等因素，制定了一個他認為更加合理的薪俸表（如下）：

莊澤宣建議的清華學校教員月薪表（單位：銀元）

職位	最低月薪	研究或發明每次加薪	年資加薪	最高月薪
正教授	400	40	20	800
副教授	300	40	15	600
助教授	200	40	15	400
教習	100	40	10	200
助教	50	40	10	150

資料來源：莊澤宣：「教員待遇問題」，《清華周刊》，267期1923年1月13日，第6-10頁¹⁴

莊的方案得到許多教員以及國外留學生的支援，但學校當局顧忌到美駐華使館、外交部的態度，以及經費等因素，沒有采行。反觀80多年前莊氏所提出的建議，實質上說的是：在定級、待遇的評議中，必然涉及到學者的學歷、學位、年資與實際學術水平、學術貢獻兩個方面，傳統作法往往是偏重前者，慢待後者，導致一種不公平，應當如何將其擺平的問題。在美國式多元化辦學的體制下，這一矛盾是通過建立「學術市場」來解決的；而在中國式（包括大多數發展中國家和相當部份發達國家）大學教育處於行政統一管理的體制下，仍有待尋找解決之良策。

2、1926年，由曹雲祥長校的清華學校制定了《清華學校組織大綱》¹⁵，本著「教授治校之原則」改革以往在教員聘任過程中具有行政權力的人員，尤其是高層行政人員權力過大的弊病，就教員評聘許可權作出了較為明確的規定：成立「評議會」和「教授會」，二會互相制衡，以「評議會」為學校最高權力。評議會「以校長、教務長及教授會互選之評議員七人組成，校長為當然主席。」評議會的權力之一即「議決教授、講師與行政部各主任之任免」。《大綱》還規定學系主任（名譽職）由該系教授、教員於教授中推舉，任期二年，學系主任

的職權之一為「推薦本系教授、講師、教員及助教」。從此規定中可以看出，教員的任用，第一，取決於學系主任的推薦，而學系主任一般是由具備相當公信力的教授擔任的，有助於保證被推薦者的質量；第二，取決於評議會的「議決」，因此評議員的素質便成為任用得當與否的關鍵環節。

第一次教授會議在1926年4月舉行，議程之一即選舉評議員，最後當選者為：陳達（社會學家）、孟憲承（教育家）、戴志騫（圖書館學家）、楊光弼（化學家）、吳宓（西方語言語言學家）、趙元任（語言學家）、陳福田（外國語言學家）。從這一名單中可以看出，評議會議事可以保證有很高的學術品味¹⁶。

3、創立於1925年的「清華學校研究院」，即今天所說的國學研究院，在20世紀推動以西方現代方法研究中國傳統學術（國學）的過程中起到了創建範式的作用。這種任用之發揮與她所訂立的研究宗旨及選人標準有著直接的關係，由於彼時近代意義的中國學術社會剛剛萌生，與蔡元培改造北大一樣，建制選人不可避免須循「伯樂相馬」一徑。作為研究院籌備處主任的吳宓所訂立的宗旨是，「故今即開辦研究院，而專修國學。惟茲所謂國學者，乃指中國學術文化之全體而言。而研究之道，尤注重正確精密之方法（即時人所謂科學方法）並取材於歐美學者研究東方語言及中國文化之成績，此又本校研究院之異於國內之研究國學者也。」¹⁷為了實踐這一宗旨，吳宓同時還提出了聘任教授及講師的嚴格標準：

- (1) 受聘者必須具有中國文化之全部知識。
- (2) 必須具備正確和精密的科學研究方法。
- (3) 熟悉歐美日本學者研究東方語言及中國文化之成果。
- (4) 願意和學員親近、接觸、熱心指導，期其於最短時間內學到豐富的知識和治學方法¹⁸。

此一標準不可謂不高，而吳宓也確實是以此高標準聘請到了王國維、梁啟超、趙元任、陳寅恪四位教授和李濟一位講師。其過程大體如次：

首先，曹雲祥校長徵求時任「清華大學籌備顧問」的胡適的意向，欲請他出任研究院導師並主持工作，但胡稱：「非一流學者，不配作研究院導師，我實在不敢當。你最好去請梁任公、王靜安、章太炎三位大師，方能把研究院辦好。」¹⁹

接下來，1925年2月13日，吳宓手持校長曹雲祥的聘書，到北京王國維的住處，聘請王來國學研究院任教。吳後來在其《自傳》中寫道：「宓持清華曹雲祥校長聘書恭謁王國維（靜安）先生，在廳堂向上行三鞠躬禮。王先生事後語人，彼以為來者必系西裝革履，揚對坐之少年，至是乃知不同，乃決就聘。」

同年2月16日，經吳宓的推薦，曹雲祥校長電聘陳寅恪為研究院教授，6月，陳致信吳宓，接受聘請，說明「明春到校」。2月22日，吳宓持曹雲祥校長的聘書專程赴津，聘請梁啟超出任國學研究院教授，「梁先生極樂意前來。」4月，經教務長張彭春的推薦，曹校長電聘趙元任擔任國學研究院導師，趙認真考慮後，接受了這一邀請，於6月上旬抵達北京，12日到校。在此時間，還經丁文江的介紹，梁啟超的積極推動，曹雲祥校長還曾聘請旅美清華校友李濟聘任教授，只因李與美國史密森研究院弗利爾藝術館有約在先，而不能「常川住院，任教授與指導之事」，遂依慣例聘為人類學專任講師。

6月15日，校長曹雲祥正式批准研究院教職員名單：教授：王國維、梁啟超、趙元任、陳寅恪；講師：李濟；助教：陸維釗、梁廷燦、章明煌；主任：吳宓；事務員：衛士生；助理員：周光午²⁰。

我們從聘任過程中可以看到，由於彼時學術界人數有限，學者間的推薦和學者出身的長校負責人的認同在這裏所發揮的協同作用。

從1925年興辦到1929年停辦，研究院只存在了四年，共錄取了74人，除2人退學、4人病故外，實際完成學業68人。曾在研究院任教的教職員共17人。根據辦學規定，「學生研究一年完成論文一篇，經導師核可即准畢業，畢業證書由校長及全體導師簽名蓋章。第二年起准許成績優良者繼續研究一二年，每年畢業一次，照發畢業證書，但不授予學位。」²¹即表現出鮮明的「重學問而輕學位」的態度。短短四年中，人才輩出，碩果累累。畢業的68人，後來成為兩岸以至海外教授與研究中國學術的棟梁，其辦學經驗極具總結發揚的價值。所以在1995年7月，清華大學特別興辦了「紀念清華國學研究院七十周年國際學術討論會」，主題有三：一、紀念創辦研究院的六位學者——王、梁、陳、趙、李、吳；二、清華人文學術范式的建立及其當代意義；三、國學研究院人才培養與學術研究的成就與經驗²²。

4、1928年9月，羅家倫出任清華大學校長。羅上任後，即對當時的清華管理提出八項批評，其中包括「職員過多，地位權力也太大，如『評議會』及各委員會成員，多為職員而非教員。」「教員待遇重資格而非學識，以至『有學識的教授不多』」。有鑑於此，羅氏採取了重發聘書（續聘18人，解聘37人）、在國內外新聘教授講師（至1929年4月，新聘近30人）、成立聘任委員會、改善教授待遇、依照1928年（民國27年）蔡元培主持的大學院公佈的《國立清華大學條例》重組「評議會」、「教授會」等措施，著力提升學術氛圍。其中新設立的「聘任委員會」的職責就是專事進一步延攬國內外有成就學者，充實各系教學研究力量。第一屆聘任委員會（以下簡稱「聘委會」）由王文顯、楊振聲、吳之椿、陳岱孫、陳楨、翁文灝、張廣輿等八人組成，以後該委員會多次進行調整，但一直維繫了相當強大的學者陣容²³。

經查，從1930年11月至1937年5月的六年多時間裏，聘委會共開會近三十次，研究審定了數百人次的教員聘任及資格議題。抗日戰爭爆發，清華南遷與北大、南開合組西南聯大後，從1938年11月至1946年5月，聘委會共開會三十多次，有效地解決了在動亂的戰爭年代，聯大能夠集中一大批優秀學者，保持相當高的教學質量和學術研究水準²⁴。

從有關資料可以看出，聘委會擁有相當大的權力，這一權力在不同時期有所調整，但大體上包括以下幾項：?確認校務會議所擬聘請的教授講師及導師名單；?確定下一年度續聘各系、所教授、副教授、專任講師名單；?審定新聘教授講師副教授任職資格；?決定教員的晉升；?就教師服務規程中各級教員聘任及相關待遇提出修正建議，等等²⁵。而已聘教員要提升聘任級別須有現任教授的推薦公函作為討論依據，1941年聞一多就曾為講師許維遜、陳夢家晉升副教授寫過推薦函，信中概要列舉了許、陳的代表性研究成果，評論了其學術價值，隨後聘委會同意改聘二人為副教授²⁶。

三 民國政府關於教員資格的規定與審定

（一）規定大學教員資格

據1927年6月15日國民政府教育行政委員會公佈的《大學教員資格條例》²⁷，明確將大學教員劃分為教授、副教授、講師、助教四等。任職教員必須具有下列資格之一：助教須為國內外大學畢業，獲學士學位，有相當成績；在國學上有所研究者。講師須為國內外大學畢業，獲碩士學位，有相當成績者；擔任助教一年，成績突出；在國學上有貢獻者。副教授須在外國大學研究院研究若干年，獲博士學位，有相當成績；任講師滿一年，有特別成績，於國學上有特殊貢獻者。教授須為擔任副教授二年以上，有特別成績者。

擔任大學教員須經大學教員評議會審查，由該教員呈驗履歷、畢業文憑、著作、服務證書；大學教員評議會審查時，由中央教育行政機關派代表一人列席，遇資格上之疑問及資格不夠但學術上有特殊貢獻者，例如學術有特別研究而無學位者，由評議會審核酌情決定。

1940年（民國29年）10月4日，為了統一大學和獨立學院教員資格審查，教育部公佈《大學及獨立學院教員資格審查暫行規程》²⁸。文中明確：「大學及獨立學院教員等別，由教育部審查其資格定之」（第二條）。並對大學教員任職資格再作規定：

「助教須具左列資格之一：一、國內外大學畢業得有學士學位，而成績優良者；二、專科學校或同等學校畢業，曾在學術機關研究或服務二年以上，著有成績者。（第三條）

講師須具左列資格之一：一、在國內外大學或研究院所得有碩士或博士學位，或同等學歷證書，而成績優良者；二、任助教四年以上，著有成績，並有專門著作者；三、曾任高級中學或其同等學校教員五年以上，對於所授學術確有研究，並有專門著作者；四、對於國學有特殊研究及專門著作者。（第四條）

副教授須具左列資格之一：一、在國內外大學或研究院所得有博士學位或同等學歷證書，而成績優良，並有價值之著作者；二、任講師三年以上，著有成績，並有專門著作者；三、具有講師第一款資格，繼續研究或執行專門職業四年以上，對於所習學科有特殊成績，在學術上有相當貢獻者。（第五條）

教授須具有左列資格之一：一、任副教授三年以上，著有成績，並有重要之著作者；二、具有副教授第一款資格，繼續研究或執行專門職業四年以上，有創作或發明，在學術上有重要貢獻者。」（第六條）

《規程》又特別規定：「凡在學術上有特殊貢獻，而其資格不合於本規程第五條或第六條之規定者，經教育部學術審議委員會出席委員四分之三以上之通過，得任教授或副教授。」（第七條）

在教員資格審查的過程中，曾議論過大學教員學術送審成果的範圍²⁹，有人提出，應明文規定下列五種情況不得列入成果範圍：（1）中小學教科書，（2）通俗讀物，（3）翻譯外國之教本，（4）演講集，（5）與他人合作之著作而申請人僅為其助理者。最後議決，除其中第三項「翻譯外國之教本」外，其他四種均不列入資格審查範圍。

（二）審查認定教員資格

國民黨執政時期，其教育部也努力強化其行政權力，在大學教員的資格審查認定過程中，提

升自己的發言權。但另一方面，以蔡元培、梅貽琦、竺可楨等為代表的教育學術界又盡一切可能維護學術自主的原則。因此，在審查大學教員資格的教育部學術審議委員會的組成上達致了某種平衡。

1939年7月制定的《教育部學術審議委員會章程》³⁰中，賦予該委員會很大的職權，其內容包括：（1）審議全國各大學學術研究事項；（2）建議學術研究之促進與獎勵事項；（3）審核學士及碩士學位授予暨博士學位候選人之資格；（4）專科以上學校教員資格之審查；等等。

該《章程》規定，除教育部部長、次長及高等教育司司長為當然委員外，設聘任委員25人，其中由教育部直接聘任12人，國立專科以上學校院校長選舉13人。

1939年12月組織了專科以上學校院校長進行選舉，依得票多少，產生了13名委員，其名單如下：文科—馮友蘭、傅斯年；理科—竺可楨、吳有訓；法科—周鯁生、王世傑；工科—茅以升；商科—馬寅初；醫科—顏福慶；藝術—滕固。因得票相同，由抽籤決定的是教育蔣夢麟、農科鄒樹文、軍事及體育馬約翰。

自1940年（民國29年）至1948年（民國37年）7月，教育部學術審議委員會前後共審查專科以上學校教員30批，計教授2728人，副教授1332人，講師2151人，助教2903人，共計9114人。前後共審查碩士論文22批，通過259人³¹。

（三）設置「部聘教授」

1941年6月，國民政府教育部決定³²，設置「部聘教授」，其條件為：（1）在國立大學或獨立學院任教授十年以上者；（2）教學確有成績，聲譽卓著者；（3）對於所任學科有專門著作，且具有特殊貢獻者。其名額暫定30名。其推舉辦法是：除由教育部直接提出者外，國立大學及獨立學院或經教育部備案之具有全國性之學術團體，可向教育部推薦。最後由教育部學術審議委員會全體會議出席委員三分之二以上贊成，給予確認。

經上述程式，最後確定了29人為部聘教授，名單如下：楊樹達、黎錦熙、吳宓、陳寅恪、蕭一山、湯用彤、孟憲承、蘇步青、吳有訓、饒毓泰、曾昭掄、王璉、秉志、張景鉞、艾偉、胡煥庸、李四光、周鯁生、胡元義、楊端六、孫本文、吳耕民、梁希、茅以升、莊前鼎、余謙六、何傑、洪式閻、蔡翹。

這些學者的第一個任期自1942年8月至1947年7月，經學術審議委員會1947年7月議決³³，這29人一律續聘第二個任期，即自1947年8月至1952年7月。

四 民間機構介入教員聘任

1930年，傅斯年、胡適為了幫助蔣夢麟改革北大，是年1月9日擬定了《北京大學與中華教育文化基金董事會合作研究特款辦法》。1931年，中基會在上海舉行第五次常會，蔡元培主持。「第五次常會通過的『中基會與北大每年各提出二十萬元，以五年為期，雙方共提出二百萬元，作為合作特別條款，專作設立研究講座及專任教授及購置圖書儀器之用』的合作辦法。這個合作辦法的一個主要基礎上設立『研究教授』若干名，其人選『以對於所治學術有所貢獻，見於著述為標準』，其年俸『自四千八百元至九千元不等，此外每一教授應有一千五百元以內之設備費』。研究教授每周至少授課六小時，並擔任學術研究及指導學生之研

究工作。研究教授不得兼任校外教務或事務。」³⁴

同年4月24日，中基會在北平舉行第三十六次執行財政委員會聯席會議，議決：「關於與北大合作設立研究教席及獎學金一案，由主席（趙元任）報告接洽情形，並將雙方會擬辦法草案，提請審查，經討論後修正通過。該辦法所規定之顧問委員會，現由北大校長、基金會幹事長，及雙方合聘之胡適、翁文灝、傅斯年三君，共計五人擔任，並予備案。」

繼後，選聘工作便循序展開。1931年6月6日的《北平晨報》報道，「北京大學自蔣夢麟回校後，即努力整頓校務，聘請教授，更費煞苦心，尤以法科教授為最……」。該報1934年4月26日報道，「北京大學國文系系友會，交際代表孫震奇……等四人，原定昨日上午謁見校長蔣夢麟，再度挽留林損、馬裕藻、許之衡三教授……但據蔣氏表示，對林、許二教授，於下年度，決定解聘，馬教授則繼續聘請。」³⁵

1948年胡適寫道：「……民國二十年一月，蔣夢麟先生受了政府新任命，回到北大來做校長。他有中興北大的決心，又得到了中華教育文化基金會董事會的研究合作費一百萬的援助，所以他放手做去，向全國挑選教育與研究的人才的。他是一個理想的校長，有魄力，有擔當，他對我們三個院長說：『辭退舊人，我去做；選聘新人，你們去做。』」³⁶

於是發生了1934年林損等人被解聘的事：「今年暑假前，北大校長蔣夢麟擬將國文系主任由文學院院長兼，致國文系主任馬裕藻、教授林損、許之衡三人相繼辭職，於是引起一場大糾紛。」

必須注意到，民國時期評聘活動得以有序進行的時代背景是，學術社會規模有限，可以說是熟人社會或准熟人社會。《教育部檢報國立專科以上學校教員及國立研究機關科研人員統計總表》³⁷可以給我們以數量的認識。截至1945年4月，國立專科以上學校共有教授及比照教授人數3070人，副教授及比照副教授人數982人，講師及比照講師人數1520人，助教及比照助助人數1887人；國立學術研究機關相應職級的人數分別為：128人，81人，127人，68人；兩項相加，各個職級的人數總計為：教授級3298人，副教授級1063人，講師級1647人，助教級1955人。其中規模最大的國立中央大學也只有教授325人，副教授57人，講師113人，助教259人。西南聯大則分別為：155人，7人，34人，177人。國立中央研究院分別為：55人，32人，45人，16人。而21世紀初，我國高等學校已經增加到2000餘所，教研人員近70萬人，比50多年前擴大了數十倍，大大增加了管理的難度。這是我們在考慮制度變遷的背景條件時必須要考量的。

五 幾點認識

以上我們用十分有限的文字粗糙地勾劃了以北大、清華為代表的著名大學在民國時期的教員聘任作法及演變，教育行政主管部門——教育部如何參與教員資格的審定，未及述說具體運作程式與對個體物件如何評價的細節。但通過梳理我們已經查閱的資料，還是可以總結出幾點有益的啟示。

1、在學習和借鑑開創了近代學術機構與學術制度的歐美國家的基礎上，建立中國自己的大學與研究體制，是民國時期巨大的學術創新工程。而「所謂大學者，非謂有大樓之謂也，有大師之謂也。」³⁸有效地選聘優秀的教員到大學來從事教學和研究，乃興辦大學的頭等大事。

回首20世紀上半葉各著名大學及研究院人才輩出，成果豐碩，應當承認當年在如此之短的時間裏所構建的學術體制，包括教員聘任制度是有效的，實現了其廣納各路人才，培養聰穎後生，推進中華學術的宗旨。

2、選聘工作得以有效持續開展，首先要歸功於主持這一工作的以蔡元培為代表的一批懷抱促進傳統學術近代化大志，又學貫中西的「學界泰斗，人世楷模」（毛澤東評價蔡元培語）。可以列入這一名單的有：梅貽琦、傅斯年、胡適、竺可楨、張元濟、蔣夢麟、吳宓、潘光旦、馮友蘭……。無論在選聘過程主要倚賴「伯樂相馬」模式，還是倚賴「聘委會」、「教授會」模式的時期，他們都能不循私情，秉公辦事，而且具備學者的眼力，得以掂量出選聘物件的學術份量。而「教授治校」的方針是這些具有公信力的大師能夠掌控聘任權力的保證。

3、教員選聘經歷了從民國初年的「伯樂相馬」模式逐漸過渡到30—40年代的制度規範模式的演變，30年代末教育部先是作出了關於教員資格的規定，繼後又成立機構對教員資格進行審查。這是對大學數量增多，規模擴大、教員群體增長所帶來的教員水平日益參差不齊的制度反應。有關資格、評聘之條例、機構的制度制約之加強，教育行政部門之間接與直接界入，有助於保證教員的基本質量，使其得以有效運轉的要義在於確保行政發言權與學術發言權的平衡。

4、資格的認定與晉升，循格與破格是一對矛盾，處理好這對矛盾，是開發人才資源的重要條件。民國初年，制度尚未建立或初建而不完備，少數學術界主持人擁有聘任學者的大權，他們須依靠學術圈子裏熟人的推薦和個人的洞察來聘人用人，破格的情況不鮮，諸如梁漱溟、陳寅恪、沈從文分別為蔡元培、曹雲祥、胡適禮聘就是耳熟能詳的成功個案。30年代以後，制度逐漸趨於嚴謹，其中重要的規範之一就是明確規定了出任助教、講師、副教授、教授的學歷、資歷。對於在學校教育過程中常規發展的絕大多數人來說，如果你智力強，肯用功，總是能夠具備硬杠杠的規定的，學歷、學位畢竟是專業人員可以獲得社會信任的基本尺度，沒有其他尺度可以取代。但是在任何時代，都有一些非常規發展的人，或者因為家庭環境、經濟條件的限制，未能完成更高程度的學歷教育，但卻在某一方面做出了突出的業績；或者能力興趣嚴重傾斜，特長特短集於一身，等等。對於這樣一些特殊人物，如果依常規處置，不予重用，或者給學術發展造成損失；或者迫使這些人造假，騙得學歷、資歷，以便被納入常規渠道。總之，如果制度設計中不考慮給特殊人物安排破格的通道，對學術和社會都是相當有害的，也是極不公平的。胡適就曾指出認同「同等學歷」是辦好教育的必要條件。1927年，教育部《大學教員資格條例》特別為國學教員任教作了破格的規定，1940年教育部《大學及獨立學院教員資格審查暫行規程》特別規定要考慮「在學術上有特殊貢獻」的學者，這是合理的。其實，在各個學科中，都需要考慮破格的程式操作，以鼓勵脫穎而出。在30—40年代的清華、北大，都有破格的作法，激勵超常者做出了傑出的貢獻。例如理科的華羅庚（中學學歷，1937年被熊慶來聘請到清華任職，第二年經葉企孫主持破格聘為助教）、文科的錢鍾書（1929年報考清華大學，數學考試15分，中英文成績特優，被破格錄取；1938年回國後由馮友蘭推薦直接聘為清華教授，而不是按規定聘為講師）。當然，破格必須嚴格掌握，否則可能為徇私枉法，當權者玩規矩於股掌之中打開方便之門，要把好這一關，就必須由具備公信力的優秀學者以同行評議的方式開展評聘工作。

5、教員是否稱職，不能僅僅單方面追究教員的責任。課程設置是否得當，教學安排是否適時，教學民主是否得到發揚，等等，總之，教師權益是否得到保障，也是教師專心致志、獻身教育與學術的基本條件。大學行使行政權力的人們，從教研室主任、系主任到院長、教育

長，也應從這個方面時時進行檢討，以取得教員的信任，為教學與研究的開展做好服務。

6、對教員的職業能力要有全面綜合的考慮，辭退、低聘須慎重考量。在蔡元培看來，公德是必要條件，在名校的聘任運作中，也非常看重這點，曠課、抄襲、剽竊之類，均屬聘任之大忌，哪怕你是大師權威（劉文典：國學大師，性格剛直。1942年，西南聯大時期聘委會不發給聘書，就出於劉未請假而離校多月）。在業務方面，無論是條例規範還是實際評聘，都要考慮教學能力、學術成果質量，學者可能在一段時間論著疊出，一段時期積累醞釀，均屬研究工作的正常節奏，不能以三兩年中的產品數量為評聘與否或聘職高低的依據。

7、允許並提倡民間機構介入教員評聘活動。民國時期以「中華教育文化基金董事會」為代表的民間組織介入北大評聘活動，一是可以吸引社會資金彌補大學辦學經費的不足，提高學者尤其是傑出學者的待遇；二是有利於多元辦學，推動特定學科、特定設施、特定研究的發展；三是因為政府掌控的是公共財政，撥款時就既要體現「一視同仁」，又要照顧重點，二者很難擺平。民間資本因來自法人或法人團體，具有靈活性，沒有攀比的拖累。但是，民間資本的運作必須要由學者掌控，才能使捐贈有效地為學術服務，絕不能讓大學跟著老闆轉，讓學術譽為資本的附庸。

8、當年的一些作法不一定適用於今天。例如：清華大學在30—40年代對教員實行一年一聘的辦法，儘管對於解聘教員非常慎重而罕見，低聘似未曾發生，但畢竟費時費力，運作成本高，也不利於學者潛心於重大課題的鑽研，是否有必要？40年代教育部統一審查大學教員資格，權力過於集中，顯然不能適應今天大學從精英教育轉向大眾教育的需要，應當給予各大學足夠的自由度，自行行使評聘的權力，促進大學多元多層次發展，其質量由社會仲介機構加以評估。

9、若干常在常新的問題。學術成果、學者水平的評價、激勵是一個非常複雜的問題，一些當年的老問題至今仍然困惑著我們：如何確定有留學背景與沒有留學背景的學者在出任及薪酬方面的差別？學者水平的軟評價與學者資質的硬條件怎樣擺平？終身教職給予哪一級的教研人員比較妥當？如何激勵具有終身教職身份的學者？哪些文字可以算做學術成果，哪些文字不能算做學術成果？這些難題，民國時期一直在試圖給予回答，並取得了某些共識，但隨著時代的變遷，它們仍然是些見仁見智，存在爭議的問題。

註釋

- 1 梁柱：《蔡元培與北京大學》[M]，北京：北京大學出版社1996年版，32—33頁。
- 2 蔡元培：就任北京大學校長之演說，楊東平編：《大學精神》[C]，瀋陽：遼海出版社，2000年，324頁。
- 3 高叔平編：《蔡元培全集》第三卷[Z]，北京：中華書局1984年版，第344頁。
- 4 最新改正民國七年 國立北京大學規程，第25頁。
- 5 梁柱著：《蔡元培與北京大學》[M]，北京大學出版社1996年5月版，第92頁。
- 6 「北大感舊錄」（三），《知堂回想錄》[M]，香港天地圖書公司1979年版，第487頁。
- 7 曲士培編：《蔣夢麟教育論著選》[Z]，北京：人民教育出版社，1995年版，第242頁。
- 8 王學珍 郭建榮主編：《北京大學史料第二卷一》[Z]，北京：北京大學出版社2000年版，第159頁。

- 9 「蔡元培致周作人函」1921年12月14日。轉引自梁柱著：《蔡元培與北京大學》[M]，北京大學出版社1996年5月版，第92頁。
- 10 「我在北京大學的經歷」，《蔡元培選集》[Z]北京：中華書局，1959年版，第290頁。
- 11 高平叔編：《蔡元培全集》第4卷[Z]，中華書局，1984年9月版，第152-153頁。
- 12 1916年，全國大學教師數為420人，北大教師數為148人，為前者的1/3強。參見梁柱：《蔡元培與北京大學》，第32頁。
- 13 蘇雲峰：《從清華學堂到清華大學 1911-1929》[M]，北京：三聯書店，2001年4月，第148-155頁。
- 14 蘇雲峰：《從清華學堂到清華大學 1911-1929》[M]，三聯書店，2001年4月，第154-155頁。
- 15 蘇雲峰：《從清華學堂到清華大學 1911-1929》[M]三聯書店2001年版，第42-43頁。
- 16 同上，第44-45頁。
- 17 吳宓：「清華開辦研究院之旨趣及經過」?J?，《清華周刊》第351期，1925年9月18日，第1-2頁。
- 18 吳宓：「清華開辦研究院之旨趣及經過」?J?，《清華周刊》第351期，1925年9月18日。第71-72頁。
- 19 齊家瑩編撰：《清華人文學科年譜》[Z]，北京：清華大學出版社1999年1月版，第3頁。
- 20 《清華人文學科年譜》?Z?，第6-13頁。孫敦恒編著：《清華國學研究院史話》清華大學出版社2002年1月版，第18-39頁。
- 21 丁文江編：《梁任公先生年譜長編初稿》[Z]，臺北：世界書局，1958年。轉引自蘇雲峰：《從清華學堂到清華大學 1911-1929》，三聯書店，2001年4月，第289頁。
- 22 《清華校友通訊》[J]，第31輯，北京：清華大學出版社，1995年4月，第105頁。蘇雲峰：《從清華學堂到清華大學 1911-1929》[M]，三聯書店，2001年4月，第332頁。
- 23 蘇雲峰：《從清華學堂到清華大學 1928-1937》[M]，三聯書店，2001年4月，第16頁。
- 24 齊家瑩編撰：《清華人文學科年譜》[Z]，清華大學出版社1999年1月版。
- 25 同上，各項援引自第99頁，第287頁，第165頁，第224頁。
- 26 同上，第255頁。
- 27 中國第二歷史檔案館編：《中華民國史檔案資料彙編》第五輯第一編教育（一）[Z]南京：江蘇古籍出版社1994年5月，第168-169頁。
- 28 中國第二歷史檔案館編：《中華民國史檔案資料彙編》第五輯第二編教育（一）[Z]，南京：江蘇古籍出版社1997年9月，第716-718頁。
- 29 中國第二歷史檔案館編：《中華民國史檔案資料彙編》第五輯第三編教育（二）[Z]，南京：江蘇古籍出版社1997年9月，第181頁。
- 30 中國第二歷史檔案館編：《中華民國史檔案資料彙編》第五輯第二編教育（一）[Z]，南京：江蘇古籍出版社1997年9月，第77-80頁。
- 31 中國第二歷史檔案館編：《中華民國史檔案資料彙編》第五輯第三編教育（二）[Z]，江蘇古籍出版社2000年1月，第193-195頁。
- 32 中國第二歷史檔案館編：《中華民國史檔案資料彙編》第五輯第二編教育（一）[Z]，江蘇古籍出版社1997年9月，第723-724頁。
- 33 中國第二歷史檔案館編：《中華民國史檔案資料彙編》第五輯第三編教育（二）[Z]，江蘇古籍出版社2000年1月，第180-181頁。
- 34 胡頌平編著：《胡適之先生年譜長編初稿》第三冊[Z]，臺北：臺北聯經出版公司1990年版，第961頁。

- 35 《北京大學史料 第二卷一》[Z]，第434-435頁。
- 36 胡頌平編著：《胡適之先生年譜長編初稿》第六冊[Z]，臺北聯經出版公司1990年版，第961頁。
- 37 中國第二歷史檔案館編：《中華民國史檔案資料彙編》第五輯第二編教育（一）[Z]，江蘇古籍出版社1997年9月，第804-813頁。
- 38 梅貽琦：「就職演說」，《大學精神》[C]，瀋陽：遼海出版社2000年版，第353頁。

劉明 1944年出生，男，漢族，湖南湘潭人，浙江行政學院教授，浙江大學兼職教授，哲學碩士。專業方向：科學社會學，科研管理。

《二十一世紀》(<http://www.cuhk.edu.hk/ics/21c>) 《二十一世紀》網絡版第三十期 2004年9月30日

© 香港中文大學

本文於《二十一世紀》網絡版第三十期（2004年9月30日）首發，如欲轉載、翻譯或收輯本文文字或圖片，必須聯絡作者獲得許可。