

《教师法》修订背景下 公立高校教师师德失范行为的识别与治理

秦 涛,余聪颖

(华东理工大学 法学院,上海 200237)

摘要:当前高校教师师德失范行为屡屡发生,高校相应调查处理存在诸多争议,师德失范行为的认定存在识别标准、治理程序和评判依据模糊等问题。在厘清公立高校教师法律地位基础上,我国应遵循程序正义与比例原则,明确高校教师师德规范边界;建立和完善以调查与听证为核心的高校教师师德失范行为治理程序;基于主客观标准、初再犯情节以及后续行为三方面评估教师师德失范行为过错程度,合理确定教师师德失范行为惩戒等级。

关键词:公立高校;师德师风;师德失范行为;《教师法》;程序正义;比例原则

中图分类号: G640

文献标志码: A

文章编号: 1673-8381(2024)04-0100-14

开放科学(资源服务)标识码(OSID):



一、问题的提出

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本;教师大计,师德为本。师德是评价教师队伍素质的第一标准,师德建设是高校教师队伍建设的根本与核心。党的二十大报告强调,“育人的根本在于立德”“加强师德师风建设,培养高素质教师队伍,弘扬尊师重教社会风尚”。在全面依法治国新征程的时代背景下,为进一步提高高校教师队伍整体素质、完善高校教师师德建设长效机制,我国陆续出台了多项政策文件。2014年9月,《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》(以下简称《长效机制》)列举了七项违反高校教师职业道德的行为,即“红七条”,并要求建立问责机制;2018年1月,《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意

见》(以下简称《改革意见》)提出推行师德考核负面清单制度;同年11月,《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》(以下简称《指导意见》)和《新时代高校教师职业行为十项准则》(以下简称《十项准则》)对教师师德失范行为的认定与处理作出了进一步规定;2019年11月,教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》,强调严格违规惩处,治理师德突出问题;2021年11月,教育部公布的《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》(以下简称《征求意见稿》)第48条规定:“教师有违反法定义务和教师职业道德、行为准则等行为的,所在学校或者其他教育机构应当……”,“师德失范”逐渐从政策文件术语上升为法律规范用语。然而在师德失范法律化背后暴露出许多亟待解决的问题。在适用《改革意见》、《指导意见》

收稿日期:2023-10-28

修回日期:2024-05-15

基金项目:上海市教育法学人才培养项目(2021JYFXR052);华东理工大学教师思政和师德建设研究课题

作者简介:秦涛,副教授,法学博士,从事教育法研究。

网络出版时间:2024-06-28

网络出版地址:https://link.cnki.net/urlid/32.1774.G4.20240628.1353.003

和《十项准则》等政策与规范性文件,判断何种行为应纳入师德失范领域加以惩戒,即界定师德失范行为的边界时,学界存在不同意见。例如高校教师与同校学生存在恋爱关系属于师德失范行为吗?如果其与另一高校的学生存在恋爱关系还属于师德失范行为吗?同时,高校在调查认定教师是否存在师德失范行为时所应适用的程序以及教师等当事人具体所享有的程序性权利尚无明文规定,例如是否应在该阶段设置听证程序?高校在调查相关事实时是否有权查看教师的聊天记录?再进一步来看,即便已查清事实、认定教师存在师德失范行为,针对不同情形高校应如何给予恰当处分?《中华人民共和国教师法》(以下简称《教师法》)第37条、《教师资格条例》第19条、《事业单位人事管理条例》第28条以及《事业单位工作人员处分规定》第21条虽均规定了教师品行不良或严重违反职业道德、社会公德的,应当给予处分、行政处分、解聘或者撤销教师资格,但并未详细规定如何认定师德失范行为的严重程度,《征求意见稿》中也并未予以明确。例如教师存在敷衍教学、学术不端、校外行政违法等情形时,高校是否均能自主作出解聘处理?法律依据的缺失使高校在处理师德失范问题时自由裁量空间极大。

随着网络媒体的快速发展,教师师德失范事件能够以极快速度在网络空间传播,形成网络舆情。公立高校在治理教师师德失范行为时难免会受到舆论影响,作出的处理决定本身以及所遵循的程序并不完全符合法治逻辑,与依法治教的法治化目标相悖^[1],有违《指导意见》第4条,即对师德失范行为的处理应做到事实清楚、证据确凿、定性准确、处理适当、程序合法、手续完备的规定。层出不穷的各种师德失范事件无法得到合理解决与有效防范,在侵害教师合法权益的同时,也在无形中透支着教育领域的公信力。2023年教育部教师工作司印发的《教育部教师工作司2023年工作要点》明确提出自律他律结合守牢师德底线,研制教师违反职业规范行为处理暂行办法,建设师德违规指导性案例库,建立健全师德违规行为监测、核查、处理、通报一体化机制等

加强师德师风建设的举措。在全面推进依法治国的新时期,明确识别与治理公立高校教师师德失范行为的原则和程序,对整治相关乱象、保障教师正当权益、构建法治化师德建设长效机制、推动高等教育事业健康可持续发展具有重要意义。因此,本研究立足《教师法》修订这一契机,分析当下高校教师师德治理存在的问题,从师德失范行为识别与治理体系构建层面提出完善建议。

二、公立高校教师师德失范行为识别与治理的现实困境

(一) 识别标准的模糊性

准确识别某行为是否属于师德失范行为的前提便是明确师德范围。现有政策性文件都没有阐述师德的概念及边界,《征求意见稿》同样如此。目前,学界对师德内涵的理解存在诸多争议。从纵向看,师德可以分为不同的道德层次。富勒(Lon L. Fuller)在《法律的道德性》中提出,与法律有关的道德可以分为义务的道德和愿望的道德,二者的界限并非一成不变,而是在道德标尺的两端游动不定^[2]。同理,师德也可以从底线师德和崇高师德两个层面来理解,前者是行为规范的外在表现,后者是理想追求的内在集成。学界普遍认为,师德体系的建设需要兼顾底线师德和崇高师德两个层面^[3]。日常语境中的师德往往是指崇高师德,这与我国自古以来弘扬尊师重教的文化传统密切相关。这种被社会广泛认同的对崇高师德的推崇,演变成对教师过高的道德期待^[4],在实践中常常事与愿违,部分师德争议事件所折射出的便是绝对化、理想化的师德标准。2023年9月,一则大学教师微信骚扰毕业生的新闻引发热议,该教师所在高校在事件发酵后不到两天就解除了与他的聘用合同。对此,部分网友认为涉事教师师德败坏,罪有应得。但也有部分网友认为既然学生已经毕业,如果该教师也单身的话,这不过是追求被拒绝而已,算不上师德问题。

从横向看,师德是否仅限于教师职业领域,这一问题一直存在争议。学界认为师德是指教师的职业道德,但近年来越来越多的学者认为师

德不仅包括教师的职业道德,而且包括教师在其他领域应遵守的道德。换言之,师德即一个人作为教师所应遵循的道德准则的总和。有学者提出,作为示范性群体,对教师的道德期待应超越职业道德的基本领域^[5]。还有学者认为,师德是糅合了职业道德、私域道德与公域道德的综合性概念^[6]。关于概念外延后师德的细分,存在职业道德、家庭道德和社会公德^[7]以及政治品德、公民品德与职业道德^[8]等不同分类。这种拓展性的师德概念也引发许多质疑^[9],如果师德能扩展到职业道德以外的所有道德领域,那么教师所有德行问题是不是都可以被归为师德失范行为由高校来进行处理?师德的边界究竟在哪?

(二) 治理程序的模糊性

《教师法》仅在第39条简要规定了教师申诉事项,《征求意见稿》则将申诉条款移至第七章,并增加了师德失范条款,标题由“奖励”改为“奖惩与申诉”。《征求意见稿》对原有的申诉规定作了修订完善,分为校内救济与外部救济。申诉是处理决定作出后当事人的救济途径,而事件从受理到处理决定作出之间要依照何种程序,现有条文还未有详细规范。

在梳理了北京和上海“双一流”建设高校处理师德失范行为的程序文本后,本研究发现公立高校普遍存在程序规则缺失等问题,详见表1。以调查环节为例,一是部门设置存在冲突。30所制定并对外公示教师师德失范处理文本的高校中,90%的高校在文本中规定了调查部门。高校通常规定涉事教师所在二级单位为调查部门,

部分高校还规定了可由教师职业道德和纪律委员会等相关职能部门组织调查小组直接进行调查,但这与《高等学校预防与处理学术不端行为办法》第16条“学术不端行为举报受理后,应当交由学校学术委员会按照相关程序组织开展调查”的规定存在一定冲突。二是调查人员配置不够合理。有43%的高校就具体调查小组成员构成情况进行了规定,如《中国人民大学教师师德失范行为处理办法(试行)》规定“调查小组成员不少于三人,其中至少一人是学校师德建设与监督委员会委员,必要时可聘请专业人员协助调查”。同时,高达77%的高校未规定相应的回避制度,回避制度缺失难免给人暗箱操作和内部包庇之嫌。三是调查的具体展开缺乏依据。仅有13%的高校规定了调查的具体展开方式,如《北京航空航天大学教师师德失范行为预防与处理办法(试行)》规定“调查工作组可采取约谈、函询和收集相关证据等方式进行调查”,且尚有40%的处理文本未就保密制度进行说明。对于调查阶段,何种情形下能够对被调查人员采取一定的临时处置措施如暂停其教学、科研、管理等工作,只有20%的处理文本作了规定。四是调查期限未予以明确。77%的高校并未在处理文本中规定调查处理期限。事实上舆情发生后,事件后续杳无音信的情形屡见不鲜,究竟该事件是否尚在调查外界无从得知。还有部分高校受舆论影响流程偏重效率,即便有相关规定也并未按照规定流程进行处理,程序理性严重缺失。程序的不完善使高校师德失范现象再次对高校声誉造成不良影响。

表1 北京、上海部分“双一流”建设高校教师师德失范处理文本中的调查程序

高校教师师德失范处理文本	调查部门 是否有相 应规定	调查人员组 成是否有相 应规定	调查方式 是否有相 应规定	调查时限 是否有相 应规定	调查报告 是否有相 应规定	保密制度 是否有相 应规定	回避制度 是否有相 应规定	临时处置 是否有相 应规定
《北京大学教师违规违纪调查处理试行办法》	是	是	否	是	是	是	否	否
《中国人民大学教师师德失范行为处理办法(试行)》	是	是	否	是	是	否	否	否
《清华大学教师师德失范行为处理办法》	是	否	否	否	是	否	是	否
《北京交通大学教师师德失范行为处理办法》	是	是	是	否	是	否	否	否

(续表)

高校教师师德失范处理文本	调查部门 是否有相 应规定	调查人员组 成是否有相 应规定	调查方式 是否有相 应规定	调查时限 是否有相 应规定	调查报告 是否有相 应规定	保密制度 是否有相 应规定	回避制度 是否有相 应规定	临时处置 是否有相 应规定
《北京工业大学教师师德失范行为处理办法》	是	否	否	否	否	否	否	否
《北京航空航天大学教师师德失范行为预防与处理办法(试行)》	是	是	是	否	是	是	是	是
《北京科技大学师德失范行为处理和师德考核实施细则(试行)》	是	否	否	否	否	否	否	否
《北京化工大学师德失范行为处理实施细则(试行)》	是	否	否	否	是	是	否	否
《北京邮电大学教师师德失范行为处理办法(试行)》	是	是	否	是	否	是	是	否
《中国农业大学师德“一票否决制”实施细则(暂行)》	是	否	否	否	是	否	否	否
《北京林业大学师德失范“一票否决”实施细则(修订)》	是	否	是	否	是	是	是	否
《首都师范大学关于教师师德失范行为处理的实施意见》	是	否	否	否	否	是	否	否
《北京外国语大学师德“一票否决制”实施细则(修订)》	是	否	否	否	否	是	否	否
《中央财经大学师德“一票否决制”实施细则》	否	否	否	否	否	否	否	否
《对外经济贸易大学师德“一票否决制”实施细则(试行)》	否	否	否	否	否	否	否	否
《中央音乐学院师德“一票否决制”实施细则》	是	否	否	否	否	否	否	是
《中国音乐学院师德“一票否决”实施细则(试行)》	是	否	否	否	否	否	否	否
《中央美术学院师德师风“一票否决制”实施办法》	否	否	否	否	否	否	否	否
《中国政法大学师德师风负面清单和失范行为处理办法》	是	否	否	否	否	是	否	否
《复旦大学教职工师德失范行为调查处理办法(试行)》	是	是	否	是	是	是	否	是
《同济大学师德师风失范行为处理实施细则(试行)》	是	是	否	否	是	是	否	否
《上海交通大学师德失范行为处理办法(试行)》	是	是	否	否	是	否	否	否
《华东理工大学教师师德失范处理办法》	是	否	否	是	否	是	否	否
《上海海洋大学师德失范行为调查处理办法》	是	是	否	是	是	是	是	是
《上海中医药大学师德师风考核实施办法(试行)》	是	是	否	否	是	是	否	否
《上海外国语大学教职工师德失范行为处理办法》	是	是	否	否	是	是	否	是

(续表)

高校教师师德失范处理文本	调查部门 是否有相 应规定	调查人员组 成是否有相 应规定	调查方式 是否有相 应规定	调查时限 是否有相 应规定	调查报告 是否有相 应规定	保密制度 是否有相 应规定	回避制度 是否有相 应规定	临时处置 是否有相 应规定
《上海财经大学师德失范行为 处理办法(试行)》	是	否	否	否	是	是	否	否
《上海体育学院教师师德失范 行为处理办法(试行)》	是	是	否	是	是	是	是	是
《上海音乐学院师德失范行为 负面清单及处理办法(试行)》	是	否	否	否	否	是	否	否
《上海大学师德失范行为处理 暂行办法》	是	是	是	否	是	是	是	否

(三) 评判依据的模糊性

本研究通过梳理近年来部分公立高校教师师德失范事件(见表 2),发现常见的师德失范行为可以分为学术不端型、发表不当言论型、与他人发生不正当关系型、性骚扰学生型四类。《教师法》就教师师德失范行为规定了行政处分或解聘两种处理方式,《征求意见稿》第 48 条一方面列举了调整岗位、暂停教学工作、降低职务等级、限制评奖评优、解除聘用合同处理方式,并以“等”字兜底;另一方面规定了可依据事业单位人员管理相关规定给予处分。在实践中高校对师德失范教师的处罚措施归纳起来主要有四种。

一是资格罚,如撤销教师资格、终身不得重新取得教师资格,取消研究生导师资格或停止一定年限内招收硕士研究生资格,取消 X 年内评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位晋升、工资晋级、干部选任、申报人才计划和科研项目等方面资格。二是财产罚,如扣罚绩效工资,追回因职务、等级晋升已享受的相应工资待遇,追回相关奖金,追回相应科研奖励经费。三是声誉罚,如警告、通报批评、撤销所获荣誉称号、终止或退出有关人才项目。四是职务罚,如解聘、降低岗位(职称)等级、调离教师岗位、撤销行政职务或专业技术职务。

表 2 部分公立高校教师师德失范事件处理情况

失范情形	调查结论	处理结果	处理依据
学术不端	叶某某存在剽窃他人学术成果和不当使用他人署名的学术不端行为	对叶某某进行科研诚信诫勉谈话;给予叶某某通报批评;暂缓 2 年申报高级专业技术职务岗位;取消 3 年内研究生导师申报资格;责令叶某某向 XX 公开赔礼道歉;追回相关专利所获科研奖励	《湖北科技学院学术道德规范及学术不端行为处理办法(试行)》
	梁某某存在学术道德等师德问题且情节严重	给予梁某某党内严重警告处分、行政记过处分,取消其研究生导师资格,将其调离教学科研岗位;报请上级有关部门撤销其相关人才计划称号和教师资格	《长效机制》《指导意见》《十项准则》等文件
发表不当言论	郑某某在课程 QQ 群上与学生发生争执,发表了“中国古代没有实质上的创新”等错误言论,后被截图发到知乎网站上,引发舆情,造成了比较恶劣的社会影响	取消其评奖评优、职务晋升、职称评定的资格,停止教学工作,停止研究生招生资格,期限为 24 个月	《电子科技大学教师师德失范行为处理办法(试行)》
	冯某某以微博回复留言方式发布错误言论,违反政治纪律和构成师德失范行为	责令冯某某作出深刻检讨,并就其错误言论在新浪微博平台公开道歉;给予冯某某党内严重警告处分;调离教师岗位,给予降低岗位等级行政处分	/
与他人发生不正当关系	赵某与该生存在不正当关系,存在严重师德师风问题	取消研究生导师资格;调离教师岗位;降低岗位等级;报请主管部门批准撤销教师资格等	/
	方某某在线参加学术会议时行为失范,造成严重不良影响	免去方某某的校学术委员会主任、校务委员会副主任职务,停止其研究生招生资格	有关规定

(续表)

失范情形	调查结论	处理结果	处理依据
性骚扰学生	2022年7月,何某通过微信多次对学生进行性骚扰被实名举报,经查属实	给予何某免职处理,调离工作岗位,移交学校纪委立案处理;撤销其教师资格,列入教师资格限制库;撤销其在辽宁大学期间所获各类荣誉、称号	《事业单位工作人员处分暂行规定》《指导意见》等相关规定
	经查,杨某某的行为严重违反教师职业道德,影响恶劣	对杨某某予以解聘,并按程序报请相关教育行政部门撤销其教师资格	国家和学校相关规定

实际上,目前我国高校对教师作出的惩戒存在轻重失衡问题,不能在保障教师权益与维护大学自治之间保持平衡^[10]。2022年湖南某高校教授因未及时关注假期课表调整而迟到,被学校以“严重教学事故”为名进行全校通报批评,并扣除了该教师年终绩效的15%。该处理结果在网络上引起热议,不少网民认为情有可原,学校处罚太重。面对同类型的师德失范行为,不同高校的处理结果也并不一致。例如针对性骚扰学生型的师德失范行为(基本情节大致相同,均为言语骚扰),辽宁大学对涉事教师停职查办,撤销其在辽宁大学期间所获各类荣誉、称号,武汉大学则直接对涉事教师予以解聘。高校在决定处罚时,如何判断情节的轻重?

高校通常会在通报中指出其处罚依据,包括《长效机制》《事业单位工作人员处分暂行规定》《指导意见》《十项准则》等国家规范以及高校内部规范,部分高校会以“有关规定”“国家和学校相关规定”笼统说明,还有个别高校直接不指明处罚依据,这显然欠缺规范性,严重影响说服力。《指导意见》明确规定高校教师出现违反师德行为的,根据情节轻重,给予相应处理或处分,并给出了情节较轻、情节较重与情节严重三种情形对应的处罚措施,但对情节轻重该如何判断几乎没有涉及。对此,许多高校的内部文本也多是照搬《指导意见》,未进一步作解释说明。

《征求意见稿》第52条规定了教师严重违反师德规范的情形,包括公开发表违反宪法言论,损害党和国家声誉以及利用职务便利谋取不正当利益或者滥用职权、徇私舞弊,严重损害教育公平等,这些情形下高校可以给予教师开除处分或者予以解聘,并由教育行政部门撤销其教师资格;情节严重、影响恶劣的,终身不得申请教师资格,禁止从业。这条规定中的相关惩罚概念有待

解释与说明^[11],且第6项规定“与学生发生不正当性关系”并未强调需造成严重后果,在实践中该条款的适用可能引起争议。

三、公立高校教师师德失范行为识别与治理的法理基础

(一) 公立高校教师的法律地位

公立高校教师法律地位的厘定对合理构建高校教师管理体系、全面推动新时代高质量教师队伍建设具有重要的理论价值和现实意义。《教师法》第3条规定教师是履行教育教学职责的专业人员,从所承担的社会角色层面对教师进行了定义,但并未确立教师的法律地位。事实上,公立高校教师的法律地位问题长期以来受到学界的广泛关注,相关观点可以分为两类:一类侧重私法性质,以“劳动者说”和“特殊劳动者说”为代表;另一类侧重公法性质,以“公务雇员说”和“特殊公职人员说”为代表。“劳动者说”认为教师与高校之间的聘任关系与劳动关系的特征相符^[12]。在此基础上,有学者提出考虑到社会公益、公共内涵等因素,我们可根据社会法理念,将公立高校教师认定为“特殊劳动者”^[13]。也有学者认为公立高校教师具有较弱的公务性,宜将其认定为公务雇员^[14]。《改革意见》率先将公办中小学教师的法律地位明确为“国家公职人员”,“特殊公职人员说”随之兴起。持“特殊公职人员说”观点的学者认为,由于国家公职人员的范围大于国家公务员,高校教师的身份与国家公职人员更加契合,再结合高校教师的专业性等特质,我们可以界定高校教师“特殊公职人员”的身份^[15]。这种公私法属性的交融正是聘任制改革下我国公立高校教师身份变化的体现^[16]。我们在讨论高校教师的师德规范构建时,需密切结合其法律地位进行探讨。《征求意见稿》确立了公

办中小学教师国家公职人员的身份,但并未对高校教师的法律地位进行规定,只规定了高等学校教师拥有开展学术探索、科学研究、技术创新及适当兼任与职责任务相关的社会职务,参与社会服务的特别权利。综上所述,公立高校教师的法律地位兼具公务性与专业性双重性质。

(二) 程序正义

程序正义指法律决定的作出应遵循正当的程序^[17],其实质是对恣意因素的限制,以过程的合理性保障结果的正确性^[18]。高校自治须贯彻程序公开、程序中立、程序参与、程序理性等程序正义的理念和原则^[19]。程序公开是对公众知情权与监督权的重要保障,高校在处理师德失范事件时应及时向社会公众公开事件进展以及后续处理结果,便于公众了解并进行监督,提升程序的透明度。一些高校在回应师德舆情时只回应一部分举报内容,甚至拒绝回应的做法只会再次降低自身的公信力。程序中立强调程序设置的中立性以及决定作出者的中立性,以保证各方拥有同等地位。如决策者需与所决策的事项不存在直接或间接的利害关系^[20],一旦存在利害关系就可能影响结果的公正性。故在师德失范事件出现后,有调查和决定权限的主体应是中立的。但许多高校的实际做法是负责调查的第一主体系涉事教师所在学院。对此,高校应进一步优化调查组成员结构,除学术不端型师德失范行为需有外校人员外,其余师德失范行为的调查组成员应包括涉事教师所在学院代表、学校有关部门成员以及随机来自学校其他二级单位的教职工。程序参与原则在事前阶段可确保利益相关者有效参与内部规范性文件制定过程,实现多方利益诉求的平衡;在事件出现后,可最大限度还原事件真相,确保惩处结果的正当性,即与案件有关的当事人有充分陈述自己意见的机会^[21],以实现各方主体间的对话。在师德失范行为治理中,程序参与权主要包括听证权、陈诉权、申辩权以及拒绝权。涉事教师可申请举行听证进行陈诉和申辩,并有权拒绝履行处理单位作出的侵害其合法权益的决定。程序理性即程序的合理性,符合理性的程序可以使当事人充分了解程序

的运作过程与结果。如高校作出不予受理决定时,应向当事人出具相应书面文件并告知其救济途径,由当事人向上级主管机关提出异议。

目前许多政策文件虽都有一些保障程序正义的规定,例如《指导意见》规定在教师师德失范行为调查过程中,高校应听取教师本人的陈述和申辩,但这类规定在规范层面仍显粗糙,可执行性并不强。有研究发现,教育部核准的112份大学章程中只有7份明确提及实施校内听证制度^[22],即便如此,这7所高校也未对听证制度有较为详细的程序性规定。程序正义是制度化的重要基石,高校在治理教师师德失范行为时应在认真调查的基础上严格遵循程序,避免过程主观性与舆论导向性,实现高校师德建设的常态化与法治化。

(三) 比例原则

从权力本质看,公立高校基于《教师法》《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国高等教育法》等法律对教师拥有的师德评价权属于行政权力^[23],而根据特别权力关系理论,学校与教师间的关系属于公法上的勤务关系^[24]。高校教师承担着公共教育职能,其行为有显著的公务性,《指导意见》也强调高校应将制定的负面清单及处理办法上报备案。因此,高校对师德失范教师的惩戒属于行政行为。比例原则是行政法的基本原则之一,被德国行政法学的奠基人奥托·迈耶(Otto Mayer)赞为行政法中的“皇冠原则”,指行政权力的行使须以对相对人侵害最小的方式进行^[25]。学界普遍认为比例原则有适当性原则、必要性原则、狭义比例原则三个子原则^[26]。适当性原则指所采取的手段能够实现目的;必要性原则指所采取的手段是所有手段之中对公民权利侵害最轻的;狭义比例原则指在价值取向上手段与目的要合乎比例^[27]。在高校教师师德失范行为治理中,违反比例原则主要表现为显失公正、事实不清、处罚依据适用错误等。显失公正是指高校在自由裁量权限范围内作出的处罚幅度明显不合理。高校通过解聘、免职、降级、通报批评等手段惩戒高校教师是为了规范其行为,创造更加井然和谐的校园环境,然而无论是轻错重

罚抑或重错轻罚,有违比例原则的处罚都与公平正义的法治价值追求相悖。2020年,《教育部关于进一步加强高等学校法治工作的意见》明确规定,对教师、学生的处理、处分,应坚持教育与惩戒相结合,遵循比例原则,严格履行程序。因此,高校应明确教师师德失范行为的分级,细化有关惩戒种类、时限等规定,使惩戒更加精准,避免惩戒的滥用,以保护高校教师合法权益。

事实不清是指高校在事实尚待查证的情况下直接对教师作出处罚决定。当面临师德舆情时,不少高校都会选择短时间内快速作出回应并公布处罚决定。对事实清楚、证据充分的事件,这种应对方式可以使高校及时恢复受损声誉,但对证据不足、事实不清的事件,高校在回应时不能一味追求迅速平息舆论影响,而应审慎说明现有情况,并持续发布后续进展和调查处理结果。如曾任华南理工大学教师的王某某就对学校“现已查实,王某某严重违背教师职业操守”的公告表示强烈不满。网传王某某强奸在校学生,但王某某声称与其产生纠纷的女子并非华南理工大学学生,更不存在性侵一事,王某某认为华南理工大学的这份公告缺乏足够的事实依据,也对其名誉造成了不可挽回的损害。

处罚依据适用错误是指高校在两个甚至多个处罚依据间进行选择时,在同样能够实现处罚目的的情况下没有选择对当事人利益侵害最小的处罚方式。当前,我国惩戒公立高校教师师德失范行为的法律法规较为繁杂,高校也制定了多种校内规范。高校在作出处罚决定时不应笼统地称教师行为违反了“有关规定”并直接作出处罚,而应注重实现教育与惩戒相结合,审慎选择处罚依据,避免对当事人造成过分损害。

四、公立高校教师师德失范行为识别与治理的完善路径

(一) 明确高校教师师德规范边界

从前文论述可知,公立高校教师具有国家公职人员属性,我国对公职人员的道德要求并不限于职业活动领域。《中华人民共和国公职人员政务处分法》第40条规定,公职人员有违背社会公

序良俗,在公共场所所有不当行为,造成不良影响等严重违反家庭美德、社会公德的行为的,予以警告、记过或者记大过;情节较重的,予以降级或者撤职;情节严重的,予以开除。《教师法》第8条规定教师应当履行遵守宪法、法律和职业道德,为人师表的义务。为人师表指教师在道德和行为方面成为人们学习的榜样和典范,这就意味着对教师有职业活动领域以外的道德要求。《征求意见稿》第10条进一步提出教师应当遵守社会公德,但第48条的师德失范条款却没有明确提到社会公德,该条规定,即“教师有违反法定义务和教师职业道德、行为准则等行为的,所在学校或者其他教育机构应当及时……给予处分”,能否成为教师违反社会公德等职业道德以外道德领域的处罚依据有待商榷。

通过对比2014年的《长效机制》与2018年的《十项准则》可以发现,我国对公立高校教师师德的要求呈现外延扩大趋势。《长效机制》对高校教师的师德要求尚停留在职业道德层面,而《十项准则》则提出高校教师应当“坚持言行雅正。为人师表,以身作则,举止文明,作风正派,自重自爱”“不得损害国家利益、社会公共利益,或违背社会公序良俗”等,对师德范围进行了延展。教育部公开曝光的违反教师职业行为十项准则的第六批与第七批典型案例中,太原某高校教师、成都某高校教师与他人长期保持婚外不正当关系的行为均被认定为师德失范行为。实际上,与他人是否保持婚外不正当关系与教师职业活动无关,属于教师私德领域。因此,我国应参照对国家公职人员的道德要求,在《教师法》修订中直接明确高校教师有严重违反家庭美德与社会公德的行为的,所在学校或者其他教育机构亦有权给予处罚。具体而言,我国可在《征求意见稿》第10条教师“基本义务”条款中的“社会公德”后增加“家庭美德”,并将第48条“师德失范”条款中的“法定义务和教师职业道德、行为准则等行为”改为“法定义务和职业道德、社会公德、家庭美德的行为”,减少不确定概念的使用,为处罚教师道德失范行为提供更为充分、清晰的法律依据。

在实践操作层面,我国可以从以下两方面着手降低师德规范边界的模糊性。一是细化完善师德师风问题“黑名单”。教育部应尽快出台“教师违反职业规范行为处理暂行办法”,并单设一节列举常见的教师师德失范行为。常见教师师德失范行为虽无法详尽列举,但能为高校处理多数师德失范行为提供相关指导,可操作性强。我国香港特别行政区教育局制定的《教师专业操守指引》归纳了专业信念、恪守法治、以身作则等八项教师专业操守准则,并就各项准则列举例子具体说明。二是对没有可供参考的,我国可以职务关联性为原则、以行为底线性为补充进行个案认定。

1. 以职务关联性为原则。高校教师作为从事高等教育教学工作的专业人员,其所承担的教育教学、科学研究等任务具有典型的公务性,我们可参照对公职人员的管理对高校教师师德进行规范。在对高校教师的某一行为进行具体师德评价时,高校可以教师所承担的公务为核心,综合考量该行为是否发生在教师执行公务的过程即教学活动中,或是否发生在教育教学活动区域,或是否损害相对人即学生和学校的合法权益,又或是否严重损害高校教师的形象和声誉来判断其是否属于师德失范行为。例如某教师在下班后与朋友聊天中讲了脏话,该行为虽属不文明之举,但若将其归于师德问题难免过于苛刻。如果讲脏话这个行为发生在教学活动中或校园里就是截然不同的情况,如河北某高校教师在查寝时满口脏话,其行为显然突破了教师职业道德底线。

2. 以行为底线性为补充。作为知识的传授者和学生成长道路上的指引者,教师应具备良好的道德品质。然而人非圣贤孰能无过,如果按照极其严苛的道德标准来评判教师,一旦教师行为出现丝毫偏差就将此作为处罚依据,不免使教师陷于道德重负,失之偏颇。因此在判断教师某一行为是否属于师德失范行为时,我们应注重考察该行为是否触及教师应遵循的职业道德、社会公德和家庭美德的底线。如武汉某高校教师同时与多名异性保持恋爱关系,其行为尽管属于个人

私生活领域,但触犯了公众的道德底线,应作为师德问题予以处理。又如浙江某高校教师虐杀猫狗,该行为虽与教师职业无关,但显然违背了公序良俗。再如某高校教师欠债不还,虽属不道德行为,但并没有触及社会公德底线,高校不能以此为由处罚教师,债权人可以向法院提起诉讼。从国际实践看,国外高校师德规范的建设也是基于底线师德,这与西方文化背景中的人性恶假设和义务论思想密切相关^[28]。如美国全国教育协会(National Education Association, NEA)制定的《教育伦理准则》以“不得……”形式为教师具体行为提供判断标准。

(二) 建立与完善高校教师师德失范行为治理程序

针对当下程序性规定付之阙如的现状,我国可参考美国高校对教师师德失范行为的惩戒程序,建立与完善以调查和听证为核心的处理程序^[29]。在国家规范层面,《教师法》在修订时应完善程序性规定,明确规定调查取证、陈述申辩、听证等主要制度。我国可将《征求意见稿》第七章由“奖惩和申诉”改为“奖励和惩戒”,在第48条师德失范条款后增加“调查-听取陈述和申辩(听证)-处理”的程序性规定,如规定“学校或者其他教育机构对涉嫌有师德失范行为的教师进行调查,应当由三名以上人员进行。在调查过程中,各方当事人均应如实提供情况”。

高校在根据《教师法》制定或修改大学章程等文本时应因地制宜,加强内部师德失范行为处理程序建设。高校可根据教师行为的外在表现将师德失范行为进行分类,明确相应失范行为的处理部门和程序。目前我国许多高校沿袭了《十项准则》的规定,以负面清单形式列举师德失范行为。部分高校在该文件基础上进行概括分类,例如《北京大学教师行为规范》将师德失范行为分为教学方面的违规行为、师生关系方面的违规行为、学术活动方面的违规行为、与同事关系方面的违规行为、与学校关系方面的违规行为、国家法律法规或学校规章制度禁止的其他行为等六类。因此,我国可在研制“教师违反职业规范行为处理暂行办法”中分类列举不同师德失范行

为以供高校在制定校内法规或处理具体事件时加以参考。高校在此基础上不仅可快速认定具体行为,而且可依据不同种类师德失范行为的特性设立不同的处理机构和程序,提高师德失范行为的处理效率和质量。例如就教学方面的违规行为,高校可成立教学事故认定与处理委员会,具体调查工作由教务处负责,一般教学事故行为可以设置一定的追诉时效,超过一定期限就不再认定与处理。但就师生关系方面的违规行为,当事人的权益维护应不受期限限制,即便涉事教师已从该学校离职,学校也应积极回应当事人诉求,在调查属实情况下撤回对涉事教师的奖励、称号等。在调查阶段,高校需严格保护当事人隐私,若其他学生主动提供证据或需向其他学生收集证据时,也应注重对他们隐私的保护。此类师德失范行为高校需从从严从快查处,整个调查与处理期限不宜超过6个月。至于学术活动方面的违规行为,高校通常设有学术委员会,部分高校还下设学风与学术道德委员会专门负责教师学术不端行为的处理。由于学术活动自身的专业性,认定阶段是处理学术不端行为的核心环节。目前高校负责认定此类师德失范行为的成员相对固定,容易出现权力的滥用甚至腐败。因此,高校可在此环节强调“认罚分离”原则,即高校随机在同一省份专家库里抽取专家负责认定学术不端行为,该校的学风与学术道德委员会根据认定结果作出相应惩处举措。

1. 建立严密的调查程序。规范的调查程序对查明事实、防止调查权滥用、保障当事人和利害关系人合法权益具有重要意义。首先,高校应对师德失范调查组的组成方式予以明确,并完善相关回避制度。回避包括自行回避和申请回避。一方面,与当事人有亲属关系或利害关系的工作人员应当主动提出回避;另一方面,在向举报者或涉事教师阐释回避方式、回避理由、对回避决定不服的救济途径等其他重要内容后,高校应询问举报者或涉事教师是否以口头或书面形式申请回避,保障当事人的回避申请权。其次,高校需开展多种形式的调查以明确事实。2021年云南某高校学生在官方网络平台称该校法学院某

位教师上课使用方言不用普通话,且本人是律师,重心不在教学。对此云南省教育厅回复称,2021年9月30日至10月11日,该高校教务处和法学院随机听取了该教师课程,根据听课内容表明,该教师是辽宁人,其授课全程使用普通话,所用语言带有一点地方口音,但不影响课程教授内容表达及与学生沟通交流。学院还在该教师教授过的班级中随机抽取学生进行谈话并核实了该教师往年的评教数据。高校通过多维度调查回应了举报者提出的问题,也为教师澄清了误解。最后,高校需合理设定调查处理时限。明确时限可以使当事人以及大众及时获悉事件后续处理结果,避免舆情过度发酵。经初步调查涉及刑事犯罪的,高校应及时移交给相关国家机关,并依据国家机关的判定给予当事人处罚。经调查系诬告行为的,若诬告人为本校师生,高校应按学校内部相关规定给予处理;若诬告人非本校师生,高校应协助被诬告的教师通过司法途径进行维权。例如2022年10月某网友发帖称南京大学某教师导致学生怀孕流产,该帖引发热议后南京大学回应称已在第一时间成立专班进行调查核实,不久后事件疑似反转的话题冲上热搜,有一网友称其为举报者的母亲,举报者系因在校期间未评上奖学金而进行不实举报。此后南京大学于2022年底发布调查结果,还原了事情的来龙去脉,为蒙受不白之冤的教师恢复了声誉。

2. 建立与完善听证制度。在作出调查结论前,高校应允许教师对调查组提供的证据提出意见或加以辩解。申辩程序的建立与完善有利于维护教师合法权益,避免师德失范行为调查处理主体权力的恣意妄为^[30]。听证制度的完善需重点关注听证事项、听证机构与听证人员、听证流程以及听证结果的效力四方面的内容^[31]。美国佛罗里达州就教师违反职业行为准则的做法是由专业实践服务办公室(Office of Professional Practice Services, PPS)对投诉进行初步审查,对确有管辖权且证据充分的进行具体调查,在调查完毕后举行会议审查证据、认定事实,期间教师可以申辩并提供反驳证据^[32]。我国也有部分高校着力构建体系化的听证制度,如《华东政法大

学听证规则(试行)》《浙江大学听证制度实施办法》,并取得了一定成效。

(三)合理确定高校教师师德失范行为惩戒等级

师德失范行为严重程度的认定需要综合考虑多重因素。《征求意见稿》第52条规定了教师严重违法的情形,但仅一条说明显然无法为相应实施细则的制定提供充足的上位法依据。因此,我国可以参考《中华人民共和国公职人员政务处分法》对错误性质较恶劣、需要法律明令禁止的师德失范行为进行归类,分别作出规定。例如可增加一条“教师有下列情形之一的,由所在学校、其他教育机构或者教育行政部门予以警告、限制评奖评优或者记过;情节较重的,予以降低岗位等级或者撤职;情节严重的,予以开除:(一)违背社会公序良俗,在公共场所有不当行为,造成不良影响的;(二)拒不承担赡养、抚养、扶养义务的;(三)实施家庭暴力,虐待、遗弃家庭成员的;(四)其他严重违反社会公德、家庭美德行为的”,并将《指导意见》第4条上升为法律规定,作为《教师法》的原则性规定。

在实践中进行严重程度认定时,我们首先需明确师德失范行为的错误性质,确定处罚等级。师德失范行为根据错误性质可以分为刑事违法行为、行政违法行为、违纪行为和违反道德行为。刑事和行政违法行为可构成解聘,违纪行为以及违反道德行为通常情况下不构成解聘但需要予以处理,高校应以审慎态度进行惩处。在准确性后,高校应基于主客观标准、初再犯情节以及后续行为三方面评估教师师德失范行为的过错程度,在既定处罚等级中确定最终处罚结果。主客观标准是主客观相统一立法理念的体现,要求高校考虑教师的主观动机与行为的客观危害。如湖北某高校教师在图书馆大声喧哗,其行为本身影响了公共秩序,属于缺乏公德的不文明行为,通常情况下谈话教育即可。然而该教师在学生善意提醒后不但没有停止喧哗,反而对学生进行辱骂,甚至威胁学生“我告你性骚扰”,其行为的恶劣程度上升,造成了较严重不良影响,仅对其谈话教育显然不合理。初再犯情节指高校在

处理师德失范事件时要考虑教师是否为初犯。英美法系国家高校就是采取逐级递进式惩戒手段,通过愈加严厉的惩罚对连续违规的教师进行教育,并保证教师有改进机会。后续行为主要包括师德失范的教师积极配合调查、主动向当事人道歉获得当事人谅解等可以从轻处罚以及拒不配合调查、拒不上交或者退赔等应当加重处罚的情节。

五、结语

师德对高校教师队伍建设具有重要作用,2019年中共中央、国务院印发的《中国教育现代化2035》提出推进教育现代化的基本理念之一就是更加注重以德为先。现行《教师法》在师德失范行为治理上存在法律规定不清晰与程序性规范缺失等不足,实践中高校的一些应对处理也遭到了公众质疑。因此,建构高校教师师德失范行为识别与治理体系是理论和实践的双重诉求。《教师法》的修订需要对这些问题加以解决,通过推动治理制度与治理手段的规范化与精细化,让师德建设成为推动高等教育高质量发展的重要力量,并为之后“教育法典”的研制预留空间。高校要积极主动作为,重点推进教师师德失范识别与治理体系构建,不断加强师德师风建设。

参考文献

- [1] 唐 璠. 高校教师惩戒机制的法治迷失及其价值回归——以高校教师师德失范行为的“网络舆论审判”事件为例[J]. 教育发展研究, 2019(7): 77-84.
TANG T. Deviation and regression of "the rule of law" on the disciplinary mechanism for college teachers; in the center of "online public opinion trial" on misconduct of teachers' ethics [J]. *Research in educational development*, 2019(7): 77-84. (in Chinese)
- [2] 孙海波. 反思道德性立法的方式及限度[J]. 东岳论丛, 2023(2): 167-176.
SUN H B. Reflection on the way and limit of moral legislation[J]. *Dongyue tribune*, 2023(2): 167-176. (in Chinese)

- [3] 李敏,檀传宝.师德崇高性与底线师德[J].课程·教材·教法,2008(6):74-78.
LI M, TAN C B. On the sublime nature and bottom-line nature of teachers' morality [J]. *Curriculum, teaching material and method*, 2008(6):74-78. (in Chinese)
- [4] 聂阳,庞立生.高校师德建设的三重关系及其内在张力[J].思想理论教育,2017(4):97-101.
NIE Y, PANG L S. The three relationships and internal tension of teachers' morality construction in universities [J]. *Ideological & theoretical education*, 2017(4):97-101. (in Chinese)
- [5] 何云峰.教师道德:期待与角色定位[J].伦理学研究,2015(4):88-93.
HE Y F. Teachers' morality: expectation and role orientation[J]. *Studies in ethics*, 2015(4):88-93. (in Chinese)
- [6] 王继红,匡淑平.新时代高校师德师风建设的现实挑战与优化策略[J].思想理论教育,2020(5):92-95.
WANG J H, KUANG S P. The realistic challenges and optimization strategies of the construction of teachers' morality and style in universities in the new era [J]. *Ideological & theoretical education*, 2020(5):92-95. (in Chinese)
- [7] 王逢贤.师德建设的理论思考[J].中国教育学刊,1997(4):8-12.
WANG F X. Theoretical thinking on the construction of teachers' morality[J]. *Journal of the Chinese society of education*, 1997(4):8-12. (in Chinese)
- [8] 王新清.从“好老师”到“大先生”:高校师德师风建设的基本路径[J].中国高教研究,2021(9):31-37.
WANG X Q. From "good teacher" to "great educator": the basic path of teachers' ethics and virtue construction in colleges and universities[J]. *China higher education research*, 2021(9):31-37. (in Chinese)
- [9] 王凯.近年来我国师德观念发展的三大趋向[J].中国教育学刊,2013(1):49-52.
WANG K. Three major trends in the development of the concept of teachers' morality in China in recent years[J]. *Journal of the Chinese society of education*, 2013(1):49-52. (in Chinese)
- [10] 姚荣.从“管理法”走向“平衡法”:高校惩戒教师行为的法律规制研究[J].湖南师范大学教育科学学报,2019(5):30-39.
YAO R. From "management law" to "balance law": a study of the legal regulation of disciplinary behaviors on faculty in colleges and universities[J]. *Journal of educational science of Hunan Normal University*, 2019(5):30-39. (in Chinese)
- [11] 朱旭东.论中国教师队伍建设的法律支撑——基于《教师法》修订的分析[J].中国教育学刊,2022(5):23-28.
ZHU X D. On the legal support of the construction of teachers' team in China: based on the analysis of the revision of Teachers' Law [J]. *Journal of the Chinese society of education*, 2022(5):23-28. (in Chinese)
- [12] 兰岚,吴遵民.论教师的法律地位[J].基础教育,2014(4):5-12.
LAN L, WU Z M. On the legal status of teachers [J]. *Journal of schooling studies*, 2014(4):5-12. (in Chinese)
- [13] 吴希.社会法视阈下公立高校教师法律地位探讨[J].教育科学,2018(4):61-66.
WU X. A research into teacher's legal status in public college from the perspective of social law [J]. *Education science*, 2018(4):61-66. (in Chinese)
- [14] 余雅凤,王祈然.教师的法律地位研究[J].华东师范大学学报(教育科学版),2021(1):49-58.
YU Y F, WANG Q R. Legal status of teachers [J]. *Journal of East China Normal University (educational sciences)*, 2021(1):49-58. (in Chinese)
- [15] 刘旭东.国家特殊公职人员:高校教师法律地位的时代界定与法治意蕴[J].大学教育科学,2021(4):78-85.
LIU X D. National special public officials: the current definition and legal implications of the university teachers' legal status [J]. *University education science*, 2021(4):78-85. (in Chinese)
- [16] 范奇.公权利:高校教师法律地位研究新的增长

- 点[J].国家教育行政学院学报,2022(10):80-87.
- FAN Q. Public rights: a new growth point in the study of legal status of college teachers [J]. *Journal of National Academy of Education Administration*, 2022(10):80-87. (in Chinese)
- [17] 赵旭东.程序正义概念与标准的再认识[J].法律科学(西北政法学院学报),2003(6):88-94.
- ZHAO X D. Re-understanding of the concept and standard of procedural justice[J]. *Science of law (journal of Northwest University of Political Science and Law)*, 2003(6):88-94. (in Chinese)
- [18] 季卫东.法律程序的意义——对中国法制建设的另一种思考[J].中国社会科学,1993(1):83-103.
- JI W D. The significance of legal procedure; another thought on China's legal system construction[J]. *Social sciences in China*, 1993(1):83-103. (in Chinese)
- [19] 周湖勇.大学治理中的程序正义[J].高等教育研究,2015(1):1-11.
- ZHOU H Y. Procedural justice of university governance [J]. *Journal of higher education*, 2015(1):1-11. (in Chinese)
- [20] 宋汉林.大学治理中的程序正义[J].现代教育管理,2016(7):23-28.
- SONG H L. Discussion on procedural justice in universities governance [J]. *Modern education management*, 2016(7):23-28. (in Chinese)
- [21] 程红艳,陈银河.超越纵容默许与重拳出击:师德失范行为治理的对策研究[J].中国教育学刊,2019(2):64-69.
- CHENG H Y, CHEN Y H. Transcending connivance and heavy boxing: the countermeasure research on the governance of teachers' moral anomie behavior [J]. *Journal of the Chinese society of education*, 2019(2):64-69. (in Chinese)
- [22] 欧阳硕,胡劲松.大学章程中的教师校内权利救济[J].高教探索,2021(3):5-10.
- OUYANG S, HU J S. The remedy of teachers' rights in the university statutes [J]. *Higher education exploration*, 2021(3):5-10. (in Chinese)
- [23] 申素平,王子渊.略论公立高校师德评价的法治化选择——兼评若干师德评价案例及有关争议[J].高等教育研究,2021(5):35-43.
- SHEN S P, WANG Z Y. Approaches to legalization evaluation on teachers' ethic in public higher educational institutions: comments on cases concerning teachers' ethic evaluation and related issues[J]. *Journal of higher education*, 2021(5):35-43. (in Chinese)
- [24] 李一苇.公立高校师德失范处理的正当程序——基于教育部直属高校师德失范行为处理程序文本的研究[J].复旦教育论坛,2020(5):40-46.
- LI Y W. The due process of dealing with teachers' misconducts in public colleges and universities: a study based on the text of processing procedure for teachers' misconducts in universities directly supervised by the Ministry of Education[J]. *Fudan education forum*, 2020(5):40-46. (in Chinese)
- [25] 黄学贤.行政法中的比例原则研究[J].法律科学(西北政法学院学报),2001(1):72-78.
- HUANG X X. Research on the principle of proportionality in administrative law[J]. *Science of law (journal of Northwest University of Political Science and Law)*, 2001(1):72-78. (in Chinese)
- [26] 湛中乐.行政法上的比例原则及其司法运用——汇丰实业发展有限公司诉哈尔滨市规划局案的法律分析[J].行政法学研究,2003(1):69-76.
- ZHAN Z L. The principle of proportionality in administrative law and its judicial application: the legal analysis of the case of Huifeng Industrial Development Co., Ltd. v. Harbin Urban Planning Bureau[J]. *Administrative law review*, 2003(1):69-76. (in Chinese)
- [27] 余凌云.论行政法上的比例原则[J].法学家,2002(2):31-38.
- YU L Y. On the principle of proportionality in administrative law[J]. *The jurist*, 2002(2):31-38. (in Chinese)
- [28] 康秀云,郝厚军.国外高校师德建设的实践特质、内在逻辑及经验借鉴[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2016(6):195-200.
- KANG X Y, XI H J. Practice features, internal logic and referential experience of teachers' professional ethic construction in overseas

- colleges and universities [J]. *Journal of Northeast Normal University (philosophy and social sciences)*, 2016(6):195-200. (in Chinese)
- [29] 张奂奂,张增田,吴会会.美国高校教师职业失范行为的治理[J].高教发展与评估,2021(4):82-92.
- ZHANG H H, ZHANG Z T, WU H H. The governance of faculty misconduct in American universities[J]. *Higher education development and evaluation*, 2021(4):82-92. (in Chinese)
- [30] 胡洪彬.我国教师问责机制的解构与重构[J].教师教育研究,2018(3):13-18.
- HU H B. Deconstruction and reconstruction of teachers' accountability mechanism in China[J]. *Teacher education research*, 2018(3):13-18. (in Chinese)
- [31] 叶桂方,郑爱平.听证制度的引入与高校管理制度创新[J].中国成人教育,2007(4):32-33.
- YE G F, ZHENG A P. The introduction of the hearing system and the innovation of university management system[J]. *China adult education*, 2007(4):32-33. (in Chinese)
- [32] 李志兵.审查、规制、监察、惩处:美国教师职业行为督责机制及其启示[J].黑龙江高教研究,2023(6):69-74.
- LI Z B. Supervision, regulation, monitoring and punishment: accountability mechanism of teachers' professional behaviors in the United States and its enlightenment[J]. *Heilongjiang researches on higher education*, 2023(6):69-74. (in Chinese)

(责任编辑 刘 伦)

Identification and governance of teachers' moral anomie in public colleges and universities in the context of the revision of the Teachers Law

QIN Tao, YU Congying

(School of Law, East China University of Science and Technology, Shanghai 200237, China)

Abstract: The teachers' misconduct in universities occurs frequently at present, and there are many disputes on the corresponding investigation and process of colleges. There are some problems in the identification of teachers' moral misconduct, such as identification standard, management procedure and judgment basis. On the basis of clarifying the legal status of teachers in public universities and following procedural justice and the proportionality principle; it is suggested to clarify the boundary of teachers' moral norms in universities and clarify the criteria for the identification of teachers' moral anomie; Establish and improve the punishment procedures of teachers' moral anomie in universities, centered on investigation and hearing; Confirm the severity of teachers' moral anomie on nature and three standards (subjective and objective evaluations, the first offence and the second offence, follow-up behaviors) to realize the reasonable classification of punishment for teachers' moral anomie in universities.

Key words: public colleges and universities; teacher ethics; teachers' moral anomie; Teachers Law; procedural justice; principle of proportionality